

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL  
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,  
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y  
ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 2 de 24
---	------------------------------	----------------

## Contenido

<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	3
<i>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES</i> .....	3
<i>ÁMBITO DE APLICACIÓN</i> .....	4
<i>NORMATIVA DE REFERENCIA</i> .....	4
<i>DEFINICIONES Y CONCEPTOS</i> .....	5
<i>ACOSO SEXUAL</i> .....	5
<i>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:</i> .....	9
<i>ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL</i> .....	10
<i>ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO</i> .....	11
<i>MEDIDAS DE PREVENCIÓN</i> .....	12
<i>COMISIÓN INSTRUCTORA</i> .....	13
<i>INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO</i> .....	14
<i>ANEXO 1</i> .....	18
<i>ANEXO 2</i> .....	21
<i>ANEXO 3</i> .....	22
<i>ANEXO 4</i> .....	23
<i>ANEXO 5</i> .....	24
<i>FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE POSIBLE ACOSO SEXUAL (MODELO 2)</i> .....	24

## INTRODUCCIÓN

La Fundación CIEN presenta su “Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo” con el compromiso de evitar que se produzca cualquier situación atentatoria contra la dignidad, perjudicial para el entorno laboral y generadora de efectos indeseables para la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

La Fundación CIEN, dentro del ámbito del Plan de Igualdad, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por razón de identidad y expresión de género.

Consciente del valor de la riqueza de la diversidad de su plantilla, y de conformidad con la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos, se pretende mejorar los instrumentos de protección de los derechos fundamentales, así como la dignidad de todas las personas que prestan sus servicios en Fundación CIEN, previniendo todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual y por razón de identidad y expresión de género.

Por ello, elabora este documento con dos objetivos:

- Establecer un vehículo de información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, en cualquiera de sus formas, incluidas las que se cometen a través de los medios digitales.
- Concretar un procedimiento interno que garantice el respeto a las personas implicadas y la confidencialidad que la materia exige, canalizando los informes que puedan producirse, y propiciando su solución.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES

En su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Fundación CIEN, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal y alineado con sus valores. El protocolo define las conductas a evitar y eliminar, arbitrando las medidas específicas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de estas conductas.

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, se propiciarán las garantías que faciliten un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 4 de 24
---	------------------------------	----------------

La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluirán medidas preventivas como: Información y difusión del Protocolo, sensibilización y formación que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

La Fundación CIEN asegura la obligación de proteger el derecho a la intimidad y al tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas que presten sus servicios en la Fundación CIEN, así como el personal contratado en proyectos vinculados a la empresa, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma

- en el lugar de trabajo, inclusive en espacios públicos y privados cuando son lugares de trabajo;
- en los lugares de descanso o comedor, instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española, artículos 9.2, 10, 14, 16, 18.1 y 35.1.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 4.2 e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 5 de 24
---	------------------------------	----------------

- La Directiva de la Comunidad Europea 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, en su artículo 8, tipifica como discriminación directa por razón de sexo la discriminación por embarazo o maternidad y en su artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, artículos 173.1 (tipifica el delito contra la integridad moral), 147.1 (tipifica el delito de lesiones físicas o psíquicas), 184 (tipifica el delito de acoso sexual).
- La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio de reforma del Código Penal, recoge una ampliación del artículo 173.
- Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, del 28 de mayo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Art. 12.
- Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N<sup>o</sup>/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.

## DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual y por razón de identidad y expresión de género, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por las razones anteriores.

**ACOSO SEXUAL:** “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.” Artículo 7.1 de la Ley 3/2007.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 6 de 24
---	------------------------------	----------------

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Lenguaje obsceno, lujurioso, libidinoso y físicas (tocamientos).
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.
- Toda agresión sexual.
- **CIBERACOSO<sup>1</sup>. SEXUAL.** Conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros

No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (**ciberacoso o acoso digital**).

Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo define el acoso sexual como:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros/as, resulta inaceptable si:

---

1 “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. OIT 2020

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 7 de 24
---	------------------------------	----------------

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios/as o trabajadores/as (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”.

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y según la Recomendación de la Comisión Europea mencionada, el acoso ambiental como una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

Acoso quid pro quo<sup>2</sup>: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo, que afectan o puedan afectar a materia de empleo, retribución, promoción, organización del trabajo, o cualquier otra decisión en esta materia. Se trata de un tipo de chantaje sexual, que habitualmente supone abuso de autoridad, aunque no es estrictamente necesario que exista una relación jerárquica, sino una posición ventajosa desde la que la persona que acosa puede basar su amenaza. También es conocido como acoso de intercambio.

Acoso ambiental o de un ambiente de trabajo hostil. Es aquél que crea un ambiente de trabajo humillante, degradante, hostil o amenazador para la persona acosada, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

#### Elementos clave del acoso sexual:

- a) Un comportamiento de carácter sexual que no es deseado por la persona a la que se dirige.
- b) Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- c) Repercute de forma negativa en las condiciones de trabajo.

---

2 (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991)

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 8 de 24
---	------------------------------	----------------

### Conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.
- **CIBERACOSO<sup>3</sup>**. Conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros.

No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (**ciberacoso o acoso digital**).

Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

### Grados

En la gravedad del acoso repercuten los factores como la existencia o no de contacto físico, o la presión ejercida sobre la víctima, entre otros:

Los grados del acoso sexual se clasifican en función de la gravedad en leve, grave y muy grave

<b>Leve</b>	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
<b>Grave</b>	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir

<sup>3</sup> "Actualización de las necesidades del sistema": Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. OIT 2020

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 9 de 24
---	------------------------------	----------------

	abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada
<b>Muy grave</b>	<p>Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.</p> <p>Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independientemente de que haya contacto físico sexual.</p>

Las diferentes tipologías de conductas que pueden considerarse acoso sexual son meramente orientativas. Hay que destacar que ***un único episodio de comportamiento no deseado por la persona acosada puede ser, por sí mismo, constitutivo de acoso sexual.***

**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 (art. 7.2. de la Ley 3/2007)

**Conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo:**

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Propagación de rumores falsos o de conductas socialmente reprochables, la difusión de fotografías o vídeos privados de contenido delicado utilizando como instrumentos para estas conductas: internet, el teléfono móvil u otras aplicaciones de mensajería instantánea, etc.<sup>4</sup>.

4 Ciberacoso

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 10 de 24
---	------------------------------	-----------------

### Grados:

Los grados del acoso por razón de sexo se clasifican en función de la gravedad en leve, grave y muy grave.

<b>Leves</b>	Conceder un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional teniendo en cuenta el criterio único del sexo.  Ignorar a una persona no tomando en serio sus aportaciones, sus acciones o sus comentarios.  Encargar a una persona en función del sexo tareas irrealizables, con plazos imposibles o trabajos sin sentido.
<b>Graves</b>	Rechazar solicitudes de permisos cuando se tiene derecho a ellos por el hecho de pertenecer a un género o realizarlo de forma arbitraria.  Discriminar a una persona en atención a su sexo.
<b>Muy graves</b>	Evitar intencionadamente que una persona de un sexo determinado acceda a los medios adecuados para poder realizar un trabajo o directamente sabotearlo.  Utilizar la fuerza física para poder demostrar su supremacía con respecto al sexo contrario.  Dirigirse a personas de un sexo en concreto con formas degradantes.

### **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

### **Conductas que pueden constituir acoso por orientación sexual**

- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona
- Menospreciar o infravalorar el trabajo que ha hecho por razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 11 de 24
---	------------------------------	-----------------

- Ignorar aportaciones o acciones.
- Ridiculizar a la persona por su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo<sup>5</sup>, o “lesbófobo”<sup>6</sup> en el entorno laboral ofensivo para quien lo recibe.
- **CIBERACOSO**<sup>7</sup>. No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (**ciberacoso o acoso digital**).

Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

### **ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a 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.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales.

Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

El acoso por identidad y expresión de género puede darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

### **Conductas que pueden constituir acoso por razón de identidad y expresión de género**

5 <https://dle.rae.es/homofobia> Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.

6 <https://es.wikipedia.org/wiki/Lesbofobia> La lesbofobia consiste en la discriminación homófoba y sexista hacia las lesbianas como individuos, parejas o grupos sociales

7 “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. OIT 2020

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 12 de 24
---	------------------------------	-----------------

- Negarse a nombrar a una persona trans como Ella quiera y no utilizar pronombres o artículos correspondientes.
- Menospreciar o infravalorar capacidades, habilidades o el trabajo que ha hecho por razón de su expresión de género o identidad de género.
- Ignorar aportaciones o acciones.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño determinado.
- Utilizar humor “transfobo”<sup>8</sup> que resulte ofensivo para la/s persona/s receptora/s
- **CIBERACOSO**<sup>9</sup>. No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (**ciberacoso o acoso digital**).

Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

Todos los tipos de acoso aquí referidos pueden ser de los siguientes tipos:

- Acoso descendente, cuando se produce por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada.
- Acoso ascendente por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora
- Acoso horizontal, entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Fundación CIEN, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevará acabo las siguientes acciones:

1. Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en la intranet.
2. Información y formación a los empleados sobre el canal prioritario establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en Internet.

8 <http://diccionario.sensagent.com/TRANSFOBIA/es-es/> La transfobia hace referencia a la discriminación hacia la transexualidad y las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género interna

9 “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. OIT 2020

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 13 de 24
---	------------------------------	-----------------

- Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en Fundación CIEN junto al Manual de acogida o la información de prevención de riesgos y seguridad.
- Inclusión del Protocolo en el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación CIEN.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en Fundación CIEN.
- Información preventiva y formación a toda la plantilla sobre las conductas que, mediante el uso de las TIC, pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, delito de violencia de género.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de conflicto regulado en este Protocolo.

## COMISIÓN INSTRUCTORA

Se crea la Comisión Instructora como el órgano encargado de tramitar el procedimiento, y realizar la investigación para las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo.

La Comisión Instructora estará integrada por:

- Personal técnico del Servicio de Prevención, especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Dirección del Departamento de RRHH.
- Gerencia de la Fundación CIEN o persona en quien delegue.
- Persona experta designada al efecto (si el Comité Asesor lo estima necesario).
- Representante de los trabajadores, en su caso.

Quienes integren la Comisión Instructora se comprometen a observar el secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten garantizando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidas por otras personas de la Fundación CIEN, que realicen funciones iguales o similares si se diera alguna de las siguientes incompatibilidades en relación con la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 14 de 24
---	------------------------------	-----------------

La persona denunciante podrá cambiar a cualquiera de los miembros de la Comisión por una persona de su confianza, que cumpla los requisitos que marcan en la composición en la misma.

Será la Comisión Instructora quien lidere la investigación y la mediación, si procede. Revisará los documentos que se le remitan de manera confidencial, inmediata y exhaustiva.

Podrán formar parte de la comisión personas expertas en alguna de las materias relacionadas con la situación planteada, que no pertenezcan a la empresa.

### **Informes de conclusiones/recomendaciones:**

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonio, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

## **INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

### **1.1. Iniciación del procedimiento.**

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito denominado “denuncia”, aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los trabajadores o por las personas que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando la persona denunciante no sea la propia interesada, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el **anexo II** se incluye el formulario de “denuncia”.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Gerencia de la Fundación CIEN. Tras un primer análisis de los datos objetivos o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 15 de 24
---	------------------------------	-----------------

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

El plazo desde que el trabajador, representante legal o informante presenta el escrito o comunicación hasta que se comunica la admisión/no admisión de la denuncia no será superior a **diez** días naturales.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Gerencia podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

### 1.2. Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte de la Gerencia, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya la Comisión Instructora en el plazo de cinco días hábiles.

En la resolución de constitución de Comisión Instructora, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a alguno de ellos como **“instructor”**.

### 1.3. Investigación.

La persona designada como instructor deberá realizar las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir.

Podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados, persona denunciante y persona denunciada, posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Al término de dicha investigación, la Comisión Instructora elaborará un informe que presentará la Gerencia de la entidad. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

### 6.2.3.- Elaboración del Informe de conclusiones de la Comisión Instructora

Finalizada la investigación de la Comisión Instructora, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Gerencia.

La Gerencia, a la vista del informe y en el plazo de 15 días naturales, podrá:

- a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso sexual o por razón de sexo y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 16 de 24
---	------------------------------	-----------------

- c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de alguno de los delitos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- d) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso sexual o por razón de sexo, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

#### 1.4. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.-

En el caso de que de la resolución del protocolo resulte que la **denuncia** se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia de la Fundación CIEN podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

#### 1.5. INFORMACIÓN.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la resolución adoptada se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará a los representantes de los trabajadores, en caso de existir, preservando la intimidad de las personas.

La Gerencia de la Fundación CIEN registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los responsables que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Gerencia, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produce la reincorporación del empleado que haya estado de baja laboral después de una denuncia de acoso sexual.

La Gerencia de la Fundación CIEN realizará un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual o por razón de sexo producidos e informará, en su caso, de los mismos al Órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y a los representantes de los trabajadores, en caso de existir.

#### 6.5.-CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes **criterios**:

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 17 de 24
---	------------------------------	-----------------

- Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso sexual podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso sexual en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando éste exista.
  - Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

## 6.6.- GARANTIAS

La Fundación CIEN garantiza:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 18 de 24
---	------------------------------	-----------------

- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Fundación CIEN deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: la Fundación CIEN deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

## ANEXO 1

### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Fundación CIEN declara su compromiso para evitar que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral, especialmente el sexual o acoso por razón de sexo, al ser conductas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Y específicamente se compromete a:

- Velar por el buen cumplimiento de las normas, vigentes en cuanto a Seguridad y Salud laboral, así como los valores de la empresa.
- Garantizar la integridad física y psíquica (y moral) e intimidad, evitando entornos hostiles o intimidatorios dentro de la empresa.
- Ofrecer formación y poner a disposición de toda la plantilla las herramientas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Establecer los mecanismos para la comunicación de preocupaciones, inquietudes o posibles incidentes, garantizando en todo momento la confidencialidad de su tratamiento.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 19 de 24
---	------------------------------	-----------------

- No admitir discriminación ni represalia contra las trabajadoras o trabajadores por el hecho de haber informado sobre infracciones reales o sospechadas.
- Asimismo, tal y como recoge su Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la Fundación CIEN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política de Responsabilidad Social, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Divulgar el Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizando el conocimiento efectivo de este Protocolo por toda la plantilla y en todos los niveles de la Compañía. Esta difusión incidirá en el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. Este protocolo estará a disposición de los empleados en el portal de la plantilla.

Por su parte, la totalidad de la plantilla de la Fundación CIEN se compromete a:

- Velar por el buen cumplimiento de estas normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.
- Respetar a las compañeras y compañeros, velar por la armonía del ambiente laboral y no realizar amenazas, coacciones o actos de violencia, rechazando toda conducta que atente contra la integridad o la dignidad de los demás, especialmente aquellas que tengan relación con aspectos de índole sexual o relacionados con ellos.
- Todos los trabajadores de la Fundación CIEN en España tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El Comité de Dirección tiene especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de la plantilla.

El procedimiento se iniciará por medio de denuncia por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse por escrito a correo electrónico a los miembros de la Comisión Instructora.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	<i>Actualizado en: octubre 2022</i>	<i>Página 20 de 24</i>
---	-------------------------------------	------------------------

Por ello, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con sus valores.

## ANEXO 2

### COMISION INSTRUCTORA

#### 1. Composición:

- Personal técnico del Servicio de Prevención, especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- La Dirección del Departamento de RRHH.
- La Gerencia de la Fundación CIEN o persona en quien delegue.
- Una persona experta designada al efecto (si el Comité Asesor lo estima necesario).
- Un representante de los trabajadores, en su caso.

En la designación de los miembros de la Comisión Instructora se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

#### 2. Informes de conclusiones/recomendaciones:

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición de La Comisión Instructora
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonio, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 22 de 24
---	------------------------------	-----------------

### ANEXO 3

#### **MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE CONSTITUYEN LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña..... , miembro de la Comisión de acoso sexual y por razón de sexo para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firmado

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 23 de 24
---	------------------------------	-----------------

## ANEXO 4

### MODELO DE COMUNICACIÓN

#### SOLICITANTE:

#### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:  H  M

Tlf y @.:

#### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Departamento:

Puesto:

Responsable directo:

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

#### DOCUMENTACIÓN ANEXA:

Sí (Especificar nº de páginas: )

NO

#### SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso sexual o por razón de sexo

.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género	Actualizado en: octubre 2022	Página 24 de 24
---	------------------------------	-----------------

## ANEXO 5

### FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE POSIBLE ACOSO SEXUAL (MODELO 2)

#### DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos.			
DNI		Teléfono	
EDAD		SEXO	
Departamento/Campaña			
Puesto			

#### DATOS DEL/LA POSIBLE VICTIMA

Nombre completo			
DNI		Teléfono	
EDAD		SEXO	
Departamento/Campaña			
Puesto			

#### DATOS DEL/LA PRESUNTO(A) ACOSADOR(A)

Nombre completo			
DNI		Teléfono	
EDAD		SEXO	
Departamento/Campaña			
Puesto			

¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la víctima?			
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la víctima			
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Superior inmediato <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--