PROTOCOLO DE ACOSO

AOSSA GLOBAL

Mara Burgos
canaldenuncias@aossa.es
https://aossa.es/canal-de-denuncias/

Fecha	Motivo	Realizado
08-06-2026	***Primera**: Además del marco normativo estatal, añadiría normativa: Internacional, europea y andaluza* ***Segunda:** Ampliación apartado relativo a las definiciones.* ***Tercera:*** "Política de información y divulgación", se garantiza a toda la plantilla. **Cuarta:** Requisitos Comisión Instructora	Mara Burgos

Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en AOSSA GLOBAL

1. APROBACIÓN 4
2. REVISIÓN 4
3. NORMATIVAS DE REFERENCIA 5
3.1. Primera. Ámbito de aplicación. 6
3.2. Segunda. Declaración de principios. 7
3.3. Tercera. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 9
3.4. Cuarta. Sujeto pasivo y sujeto activo. 12
3.5. Quinta. Tipos de acoso sexual 12
3.5.1. ACOSO SEXUAL 13
3.5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 15
3.5.3. ACOSO MORAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO (MOOBBING) 16
3.5.4. NO ES ACOSO LABORAL 18
3.5.5. VIOLENCIA FÍSICA INTERNA 19
3.5.6. CIBERACOSO 19
3.6. Sexta. Política de información y divulgación. 22
3.7. Séptima. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo. 22
3.8. Octava. Persona asesora con carácter confidencial. 24
3.9. Novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo. 25
3.9.1. Garantías 25
3.9.2. Inicio del procedimiento 26

3.9.3. Tramitación 27
3.9.4. Actuaciones del Comité evaluador para situaciones de acoso laboral - ARBITRAJE 29
3.9.5 Resolución 30
3.9.6 Archivo del procedimiento 31
3.9.7 Seguimiento 31
3.9.8 Finalización de la investigación. 32
3.10. Décima. Referencias normativas 35
4. ANEXO I: DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE 38

1. APROBACIÓN

Fecha de aprobación actual: 20/06/2023
Versión del documento: 2026-01

En Sevilla, a 20 de marzo de 2026

Se reúnen:
Por la parte empresarial:
- Guillermo Revuelto Casas, Director Técnico
- Pablo García Lluch, Responsable Recursos Humanos
- Carmen Pérez Fe, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
- Mara Burgos Correa, Responsable de Formación

Por la parte social (Representación Legal de las personas Trabajadoras):
No hay interesados

Acuerdan:
La actualización del "Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en AOSSA GLOBAL con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Firmado:

2. REVISIÓN

Revisión	Fecha	Modificaciones
1	Enero 2022	Primer protocolo.
2	Junio 2023	Adaptación normativa La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual
3	Enero 2025	Implantancción de un protocolo de reacción y canal de denuncia
4	Octubre 2025	Adaptación del protocolo

3. NORMATIVAS DE REFERENCIA.

Este protocolo responde al cumplimiento de los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del artículo 2.1 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el presente protocolo se enmarca en la normativa internacional, europea, estatal y autonómica aplicable en materia de igualdad, dignidad en el trabajo, prevención del acoso, protección frente a las violencias sexuales, no discriminación, integridad moral y prevención de riesgos laborales. En particular, se tendrán en cuenta los compromisos derivados de los convenios internacionales ratificados por España, la normativa de la Unión Europea en materia de igualdad de trato y no discriminación, así como la normativa andaluza específica sobre igualdad de género y prevención y protección integral frente a la violencia de género.

Para la elaboración del presente protocolo se ha seguido el modelo establecido en la ***RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa***, con las adaptaciones necesarias para su adecuación a la normativa referida en el párrafo anterior y para la mejora del instrumento.

Conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo el Protocolo de prevención y el procedimiento de actuación que aquí se establece ha formado parte de las medidas acordadas en el marco de la negociación de nuestro plan de igualdad aprobado en 17/03/2026.

El protocolo contempla según queda establecido en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre los siguientes aspectos:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan dar en el ámbito de la empresa.

Cláusulas:

3.1. Primera. Ámbito de aplicación.

El Protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en AOSSA, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.
Asimismo, su ámbito de aplicación se extiende a los centros de trabajos gestionados por AOSSA y a las Uniones Temporales de Empresa (UTE) en las que AOSSA participe, incluyendo a todas las personas trabajadoras que integren dichas UTE y que presten servicios para AOSSA, con independencia de la empresa de procedencia.
Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de AOSSA GLOBAL y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

Cuando se produzca algún tipo de conducta de las tipificadas, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al/a la acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establece en este Protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

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

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza 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;
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3.2. Segunda. Declaración de principios.

La empresa y, en su caso, la representación de las personas trabajadoras (representación sindical) se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad – art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (sic); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral constituyen formas de discriminación y de vulneración de derechos fundamentales que afectan a la dignidad, la libertad, la integridad física y moral, la intimidad, la igualdad y la no discriminación de las personas trabajadoras. Estas conductas se producen en un contexto de relaciones laborales en el que pueden existir situaciones de desigualdad, abuso de poder o presión, y afectan de forma mayoritaria a las mujeres, sin perjuicio de que cualquier persona pueda ser víctima de ellas. Por ello, AOSSA GLOBAL rechaza expresamente cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, trato degradante, vejatorio, discriminatorio o contrario a la integridad moral de las personas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y la representación sindical de las personas trabajadoras, si la hubiere, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

Con la adopción del presente protocolo en AOSSA GLOBAL mostramos nuestra responsabilidad en la generación de un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de nuestra organización. Nuestra empresa es un espacio de desarrollo profesional y del trabajo y como tal debe garantizar la dignidad de las personas que la integran, así como asegurar la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Nos comprometemos en establecer un marco permanente de respeto hacia las personas, que excluya aquellas expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias, especialmente hacia las mujeres.

Con la suscripción de este instrumento iniciamos una nueva ruta en la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y así mejoramos nuestra responsabilidad social, nuestro clima laboral y nuestra competitividad.

3.3. Tercera. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Asimismo, conforme al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por ello, el presente protocolo no se limita exclusivamente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sino que también comprende, en el ámbito laboral, aquellas otras conductas que puedan resultar contrarias a la libertad sexual y a la

integridad moral de las personas, especialmente cuando generen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A estos efectos, podrán quedar incluidas, entre otras, las conductas de violencia sexual, comportamientos de connotación sexual no consentidos, trato vejatorio o degradante, actos de humillación, intimidación, coacción, represalia o cualquier otra actuación que, aun no encajando estrictamente en las definiciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pueda afectar a la dignidad, libertad sexual, integridad moral o salud psicosocial de la persona trabajadora.

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con las personas representantes del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

El artículo 3.4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género recoge:

Artículo 3. Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género

4. A efectos de lo previsto en la presente Ley, tendrán la consideración de actos de violencia de género, entre otros, las siguientes manifestaciones:

d) El **acoso sexual**, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
e) El **acoso por razón de sexo**, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Conductas constitutivas de acoso sexual
A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, contactos indeseados por redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada, no constituyendo un hecho aislado:

- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona por razón de sexo.
- Ridiculización y/o desprecio de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua por razón de su sexo.
- Asignación de funciones de responsabilidad inferior o superior a la del puesto de trabajo y/o capacidades de la persona, a causa de su sexo.

- Denegación de permisos, cursos o actividades a los que se tienen derecho de forma arbitraria por razón de sexo.
- Uso del humor sexista.
- 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 condición sexual.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como «intrusa». En muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

Estas conductas se producen por el hecho de ser mujeres o por situaciones que biológicamente solo se puedan dar en ellas, como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural. Asimismo, pueden relacionarse con los roles de género o la atribución exclusiva que la sociedad hace a las mujeres de las funciones reproductivas y de cuidados. Por ello, en ocasiones suele producirse acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad. En este último sentido, este tipo de acoso puede ser sufrido por hombres que desempeñen funciones o actividades que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, como pudiera ser un trabajador que ejerce una paternidad responsable y solicite un permiso para el cuidado de sus menores.

3.4. Cuarta. Sujeto pasivo y sujeto activo.

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

3.5. Quinta. Tipos de acoso sexual.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir:

Acoso descendente: es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, por ejemplo, su jefe/a.

Acoso horizontal: se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

Acoso ascendente: el agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un/a trabajador/a asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/las que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor/a de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

3.5.1. 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**.[1]

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta (**bilateral**), ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (**chantaje**) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (**acoso ambiental**).

Dentro del acoso sexual pueden distinguirse, entre otras, las siguientes modalidades:

a) Chantaje sexual o acoso quid pro quo: se produce cuando se condiciona a la persona trabajadora, de forma expresa o implícita, la obtención o mantenimiento de un beneficio laboral, una mejora profesional, una promoción, un aumento de sueldo, la continuidad en el empleo, la asignación de turnos, horarios, funciones o cualquier otra condición de trabajo, a la aceptación de conductas, propuestas o comportamientos de connotación sexual. Esta modalidad suele producirse por parte de una persona superior jerárquica o por quien, sin serlo formalmente, tenga capacidad real o influencia sobre el empleo, la promoción profesional o las condiciones laborales de la persona afectada.

[1] *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

b) Acoso sexual ambiental: se produce cuando la conducta de contenido sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que lo padece. A diferencia del chantaje sexual, no existe necesariamente una conexión directa entre el requerimiento sexual y una concreta condición laboral. En esta modalidad pueden ser sujetos activos compañeros o compañeras de trabajo, superiores jerárquicos, personal subordinado o terceras personas relacionadas con la empresa, tales como clientela, personas usuarias, proveedores/as, personal de otras empresas, entidades colaboradoras o cualquier otra persona vinculada al entorno de prestación de servicios.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es una nota imprescindible en el acoso sexual, en el que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar la conducta como acoso.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas[2]:

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

[2] MANUAL DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

- ➔ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- ➔ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ➔ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ➔ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ➔ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- ➔ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ➔ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ➔ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Conductas digitales o ciberacoso

Ponemos como ejemplo:

- ➔ Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- ➔ Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio incluidos los digitales

3.5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Llamamos "Acoso por razón de sexo" a **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**.[3]

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas[4]:

- ➔ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ➔ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

[3] *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

[4] MANUAL DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

- ➔ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ➔ Utilización de humor sexista.
- ➔ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ➔ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ➔ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ➔ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ➔ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ➔ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Conductas de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ➔ Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- ➔ Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- ➔ Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad/lactancia legalmente establecida.
- ➔ Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- ➔ Denegar una baja por embarazo/maternidad.
- ➔ Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.

3.5.3. ACOSO MORAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO (MOOBBING)

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y que se ejerce de forma continua en el tiempo. **Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.**[5]

Condicionantes legales

1. Intencionalidad y sistemática reiteración de la presión
2. Hostigamiento, persecución o violencia
3. Hostigamiento, persecución o violencia
4. Prolongación en el tiempo de estas conductas
5. Que la finalidad sea la de dañar síquica o moralmente
6. Que se produzcan daños síquicos

[5] Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

A título de **ejemplo y sin ánimo excluyente** ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:[6]

Abuso de autoridad

- ➔ Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del/de la superior.
- ➔ Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
- ➔ Prohibir a los/las compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- ➔ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- ➔ Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- ➔ Cuestionar las decisiones de una persona.
- ➔ No asignar tareas a una persona.
- ➔ Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- ➔ Dejar a un/a trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva e incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- ➔ Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al/a la trabajador/a se le asignan.
- ➔ Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo o cuyos resultados incluso, en ocasiones, llegan a ser posteriormente destruidos.
- ➔ Conductas que vulneran el derecho a la "indemnidad", que sería el trato más desfavorable (como acción de represalia) dado por superiores jerárquicos a las personas que han interpuesto quejas ante la empresa, denuncias ante la ITSS o demandas judiciales frente al empresario, o que han colaborado con los reclamantes frente al empresario.

Trato vejatorio

- ➔ Gritar, insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público.
- ➔ Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- ➔ Amenazas verbales.
- ➔ Reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros/as o clientes de manera particularmente ofensiva.
- ➔ Difundir rumores falsos sobe su trabajo o vida privada.
- ➔ Hacer parecer estúpida a una persona.
- ➔ Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- ➔ Mofarse de las discapacidades de una persona.
- ➔ Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.
- ➔ Hablar mal de la persona a su espalda.
- ➔ Difundir rumores.

Por actitudes de la víctima:

- ➔ Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- ➔ Ataques a las actitudes y creencias religiosas.

[6] Conductas incluidas en el CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO y NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ➔ Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Provocar aislamiento social:

- ➔ Restringir a los/las compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- ➔ Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- ➔ Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.
- ➔ No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera

En cuanto a su vida privada:

- ➔ Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- ➔ Terror telefónico.
- ➔ Mofarse de la vida privada de una persona.

Las conductas de acoso por trato vejatorio suponen una persecución de un individuo o grupo de individuos y por lo tanto exigen una acción continuada y persistente.

Acoso discriminatorio,

Son actos motivados por:

- ➔ Creencias políticas y religiosas de la víctima
- ➔ Ataques por motivos sindicales
- ➔ Sexo u orientación sexual
- ➔ Mujeres embarazadas o en situación de maternidad
- ➔ Edad, estado civil
- ➔ Origen, etnia, nacionalidad
- ➔ Discapacidad

3.5.4. NO ES ACOSO LABORAL

Son ejemplos de conductas que **no puede ser consideradas como acoso laboral** (Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, encontramos)[7]:

- ➔ Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- ➔ Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente hacia varios empleados/as.
- ➔ Los conflictos puntuales y esporádicos entre compañeros/as o entre mandos y trabajadores/as que no tengan suficiente relevancia como para ser considerados por sí mismos como ofensivos de acuerdo con patrones sociales de conducta.

Hechos hacia colectividades u organizativas:

- ➔ Presiones que pueda recibir un/una trabajador/a para realizar horas extraordinarias.

[7] Conductas incluidas en el CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO y NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Las reprimendas o amonestaciones que pueda recibir un/a trabajador/a de su mando por la incorrecta ejecución de sus tareas, Críticas constructivas, explicitas y justificadas.
- Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- El reparto arbitrario de funciones y tareas que realice un mando entre los/las trabajadores/as que de él/ella dependen cuando tal conducta tenga un carácter general y no vaya particularmente dirigida siempre a un/a mismo/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Conflictos personales:

- Los conflictos personales entre trabajadores/as o incluso entre representantes y mandos de la empresa y los/las trabajadores/as a su servicio, especialmente en estos últimos en los casos en que entre ellos/as preexistía una relación de amistad y la ruptura de dicha relación pueda haber supuesto la pérdida de un trato preferencial basado en una relación de confianza.

3.5.5. VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Las conductas de violencia física interna son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza y se practican **entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo**.

- Ofertas sexuales y violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

No es violencia física laboral:

- Agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo, sea ilegítima. En este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa.

3.5.6. CIBERACOSO

La particularidad adicional del ciberacoso respecto de las otras formas de acoso es el uso principal de las nuevas tecnologías.

Podemos definirlo como toda amenaza, hostigamiento, humillación y otro tipo de molestia realizada tanto por superiores jerárquico o personas con poder de decisión o por personas de igual o inferior jerarquía laboral, usando algún medio digital como correo electrónico, internet, móviles, tablets, redes sociales, etc.

Se entiende que, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la misma, como el hecho de difundir esta información de la persona, especialmente videos o imágenes, son conductas ambas constitutivas de ciberacoso, y ello siempre que de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas afectadas.

Quedan incluidas en este concepto todas sus variantes y tipologías.

Conceptos y Conductas Constitutivas de Acoso: Guía Preventiva AOSSA Global

El Protocolo de Acoso de AOSSA Global establece un marco normativo interno para prevenir y actuar frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral en el trabajo, garantizando un entorno de respeto y dignidad para todas las personas, independientemente de su relación laboral o rango jerárquico.

DEFINICIONES PRINCIPALES DE ACOSO

Acoso Sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual con el propdsito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entomo intimidatorio o degradante.

Acoso por Razón de Sexo

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atenta contra su diguidad, incluyendo tratos desfavorables por embarazo, msternidad o el ejercício de derechos de cuidados.

Acoso Moral (Mobbing)

Hostigamiento o violencia psicológica que atenta contra la dignidad de la persona de forma continua y sistemática en el tiempo para dahar su integridad psíquica.

Ciberacoso

Uso de medios digitales (correo, redes sociales, internet) para amenazar, hostigar o difundir contenido degradante que atente contra la dignidad y libertad sexual.

Violencia Física Interna

Agresiones físicas, amenazas de violencia o maltrato practicados entre personas pertenecientes a la empresa o que prestan servicios en el mismo centro.

TIPOS DE ACOSO SEGÚN LA JERARQUÍA

Acoso Descendente:
El agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior al de la víctima (e), un jefe/a hacia su subordinado/a).

Acoso Horizontal:
Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico, motivado a veces por envidias, competitividad o problemas personales.

Acoso Ascendente:
El agente del acoso ocupa un puesto inferior al de la víctima, común cuando un trabajador asciende o se incorpora un mando externo no aceptado.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS

Acoso Sexual: Conductas Verbales

Incluye bromas sexuales ofensivas, comentarios sobre la apariencia, difusión de rumores sobre la vida sexual o invitaciones persistentes no deseadas.

Acoso Sexual: Conductas No Verbales y Físicas

Uso de imágenes sexualmente explícitas, gestos obscenos, contacto físico deliberado no solicitado (pellízcos, masajsa) o arrincona-miento innecesario.

Acoso por Razón de Sexo: Discrimination y Humor

Uso de humor sexista, ridiculización de cepscidades por ser hombre o mujer y trato desfavorable por embarazo, lactancia o paternidad.

Acoso Moral: Abuso de Autoridad y Trato Vejatorio

Aislamiento del trabajador (cambío de ubicación), no asignar tarees o dictar órdenes de imposible cumplimiento para humiliar al empleedo. Gritar, insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, o mofaree de sus discapacidades o vida privada.

LO QUE NO ES ACOSO LABORAL

Conflictos Puntuales
Hechos violentos singulares y esporádicos entre compañeros que no tienen continuidad en el tiempo ni relevancia sistemática.

Supervisión Legítima
El ejercicio de la autoridad, reprimendas por tareas mal ejecutadas o el control del trabajo, siempre que se realicen con respeto interpersonal.

Decisiones Organizativas Generales
Presiones para realizar horas extra (dentro de la legalidad) o reparto de tareas arbitrario cuando es una práctica general y no dirigida a una persona especifica.

Fomentando un entorno laboral seguro y de respeto para todos en AOSSA Global.

NotebookLM

3.6. Sexta. Política de información y divulgación.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la empresa, en colaboración con la representación sindical de las personas trabajadoras, si la hubiera, y en el marco de su Plan de Igualdad, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal a través de los medios disponibles a su alcance como son: correo electrónico, teams y web.

Se garantizará formación específica y periódica para la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, así como sobre igualdad de trato, no discriminación y actuación ante situaciones de violencia sexual en el ámbito laboral. Dicha formación se dirigirá a toda la plantilla de AOSSA GLOBAL, con independencia de su puesto, centro de trabajo, modalidad contractual o nivel jerárquico.

Además, el personal con responsabilidades de dirección, coordinación, mando, gestión de personas, recursos humanos, prevención de riesgos laborales, igualdad, canal de denuncias o participación en órganos instructores recibirá formación reforzada y específica sobre detección temprana, actuación inicial, deber de confidencialidad, protección frente a represalias, medidas cautelares, acompañamiento a las personas afectadas y tramitación de los procedimientos internos.

El conjunto de estas actuaciones se incluye y se concretan en medidas de nuestro Plan de Igualdad y, si procede, en el Plan de Formación de la empresa.

3.7. Séptima. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se constituye una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) conformada por las siguientes personas[8]:

[8] Siguiendo las recomendaciones planteadas en el *Manual de Referencia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral editado por el Instituto de las Mujeres en 2021*, por la confidencialidad requerida en los asuntos a tratar, se aconseja un mínimo de 3 personas y un máximo de 5. Entre los perfiles recomendados están, responsable de recursos humanos, representante de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su nombramiento, es importante que cuenten con formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y específicamente en acoso sexual y por razón de sexo. En caso de no existir personas

- Mara Burgos Correa, Responsable de Formación
- Pablo García Lluch, Responsable Recursos Humanos
- Carmen Pérez Fe, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

La función de la Comisión es la de promover ante la Dirección y el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad, de forma puntual o permanentemente.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de los procedimientos que se deriven de este protocolo, las personas que son miembros de esta comisión son fijas, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente si se considera necesario, previa justificación ante la propia Comisión.
La comisión tendrá una duración máxima de cuatro años, estando supeditada ésta a la del Plan de Igualdad del que forma parte.

A través de departamento / área de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Asimismo, no podrán formar parte de la Comisión aquellas personas que hayan sido condenadas por sentencia judicial firme por conductas de acoso, discriminación, delitos contra la libertad sexual, delitos contra la integridad moral o violencia de género. Tampoco podrán integrar la Comisión las personas que hayan sido sancionadas disciplinariamente por hechos relacionados con acoso, discriminación, violencia sexual, vulneración de la integridad moral o violencia de género, ni aquellas que tengan expedientes internos, administrativos o judiciales en curso por estos motivos, mientras no exista resolución firme o archivo definitivo.

En caso de concurrir cualquiera de estas circunstancias, la persona afectada deberá abstenerse de intervenir y será sustituida de forma inmediata por otra persona que reúna los requisitos de aptitud, imparcialidad, objetividad, confidencialidad y formación exigidos para formar parte de la Comisión.

---

con estos perfiles, la empresa deberá capacitarlas con formación en la materia. Asimismo, por las funciones a desempeñar en la Comisión se propone que estas personas sean conocidas en la empresa. En aquellas empresas con representación legal de las personas trabajadoras, la comisión será paritaria en cuanto a la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Por último, la comisión deberá tener representado ambos sexos, a ser posible de forma equilibrada o paritaria.

La Comisión podrá atender consultas informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de personal de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento / área de Personal.
c) Recomendar y gestionar ante el departamento / área de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
h)

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por consenso, siempre que sea posible, y en su defecto por mayoría de votos.

3.8. Octava. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al departamento / área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la empresa.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

3.9. Novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

3.9.1. Garantías

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente Protocolo serán las siguientes:

- Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- Prohibición de represalias: se prohíben 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.
- Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- ➔ Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- ➔ Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- ➔ Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuya/s conducta/s de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa con relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- ➔ Respeto al principio de presunción de inocencia.

Todas las comunicaciones a los miembros del Comité evaluador se harán respetando los principios establecidos en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

3.9.2. Inicio del procedimiento

El procedimiento se activará cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso, por escrito, conforme al modelo adjunto en el Anexo de este Protocolo o similar.

La solicitud puede provenir de:

- ➔ La persona afectada
- ➔ La representación legal de los trabajadores/as
- ➔ De un/a compañero/a de trabajo
- ➔ De los/las responsables de áreas

Cuando la persona denunciante no coincida con la persona presuntamente acosada, deberá acreditarse el consentimiento expreso de esta última para iniciar las actuaciones señaladas en el presente Protocolo.

El formato de denuncia (Anexo I) se facilitará al personal trabajador junto con el presente Protocolo, pudiendo solicitarse asimismo al Departamento de RRHH y/o a la persona responsable de la Coordinación en los respectivos centros.

La denuncia por escrito y la documentación que, en su caso la acompañe y que se considere relevante para su fundamentación, se harán llegar a la empresa a través del

canal de denuncias habilitado en la página web de AOSSA, garantizando en todo momento la confidencialidad, la protección de los datos personales y la prohibición de represalias frente a la persona denunciante.
En el presente informe se recoge un Protocolo complementario de Reacción y Canal de Denuncias información detallada sobre el funcionamiento del canal, su acceso, y las garantías que ofrece en el marco de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La comunicación se enviará al Comité de Denuncias por correo postal, correo electrónico o cualquier otro medio que permita acusar recibo del envío efectuado, cumplimentado el modelo de denuncia que adjunta al procedimiento "PROTOCOLO DE REACCIÓN Y CANAL DE DENUNCIAS". La dirección de envío de comunicaciones al Comité de Denuncia son las siguientes:

- Por correo postal:
  AOSSA GLOBAL – Canal de Denuncias
  C/ Virgen del Águila, 5
  41011 Sevilla
- En el formulario a través de la web: https://aossa.es/canal-de-denuncias/
- Por correo electrónico: canaldenuncias@aossa.es

3.9.3. Tramitación

Presentado el escrito de denuncia, en el **plazo máximo de 5 días hábiles** desde su recepción por parte de la empresa, la responsable de igualdad decidirá sobre su admisión a trámite, que tendrá lugar cuando lo expuesto reúna los elementos mínimos de credibilidad o procedencia para continuar su tramitación.

La inadmisión a trámite de la denuncia deberá ser oportunamente motivada y se comunicará a la persona reclamante.

Admitida a trámite la denuncia, en un **plazo máximo de 10 días hábiles**, se constituirá un Comité evaluador para situaciones de acoso laboral. Las personas que formen parte del Comité deberán tener la capacidad necesaria para tramitar y resolver convenientemente este tipo de denuncias (condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento).

Componentes del Comité Evaluador de Situaciones de Acoso Laboral

Por cada caso sujeto a instrucción se nombrará a personas concretas que formarán el Comité correspondiente.
Estará integrado por dos personas como mínimo y tres, como máximo.

- ➔ Dos integrantes, en centros donde no exista representación legal de los trabajadores (RLT) formalmente constituida:
  - Dirección de RRHH o persona en quien delegue.
  - Persona propuesta de la Dirección de RRHH que reúna igualmente los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad.
- ➔ Tres integrantes, en centros donde exista RLT:
  - Dirección de RRHH o persona en quien delegue.
  - Persona propuesta de la Dirección de RRHH que reúna igualmente los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad.
  - Miembro de la RLT: Delegado/a de prevención, preferiblemente.

La Dirección de RRHH o persona en quien delegue asumirá la instrucción del procedimiento, realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias, contando con la colaboración del resto de miembros del Comité y procurando que todas las actuaciones llevadas a cabo en el seno del mismo estén consensuadas.
Las partes implicadas (persona que denuncia y persona denunciada), deben mostrar su conformidad a la composición del Comité que se constituya.

Tampoco podrán formar parte del Comité Evaluador o Comisión Instructora las personas condenadas por sentencia judicial firme por conductas de acoso, discriminación, delitos contra la libertad sexual, delitos contra la integridad moral o violencia de género, ni las personas sancionadas disciplinariamente por estos motivos. Igualmente, quedarán excluidas aquellas personas que tengan expedientes internos, administrativos o judiciales en curso relacionados con acoso, discriminación, violencia sexual, vulneración de la integridad moral o violencia de género, hasta que exista resolución firme o archivo definitivo.

Las personas designadas deberán actuar con plena imparcialidad, objetividad, independencia, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las partes. En caso de duda razonable sobre su imparcialidad o idoneidad, deberán abstenerse o podrán ser recusadas por cualquiera de las partes implicadas.

Si se diera un caso de incompatibilidad con alguna de las personas que lo conforman, la persona concreta deberá ser sustituida, se nombrara a una nueva por la Dirección de RRHH o la RLT, según corresponda.

Previo conocimiento por parte de las partes implicadas y cuando proceda, el Comité podrá solicitar la participación en el proceso de entidades y/o personas que presten asesoramiento especializado (internas o externas).

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Comité podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

3.9.4. Actuaciones del Comité evaluador para situaciones de acoso laboral - ARBITRAJE

El Comité se reunirá en un plazo **máximo de 5 días hábiles** desde su constitución, procediendo al estudio de la denuncia, dando audiencia a las partes separadamente. El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Para la emisión de su informe, podrá realizar, entre otras, las siguientes actuaciones, que se realizarán con el máximo respeto de los derechos de las partes y la debida confidencialidad, que se extiende a todas las personas que colaboren o que sean requeridas para la práctica de dichas actuaciones:

- ➔ Dar audiencia y tomar declaración por separado a las partes y a cualquier persona que pueda aportar datos de transcendencia para el caso.
    - Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta.
    - Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por una persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.
- ➔ Requerir la documentación que considere necesaria, así como aquella que incluya antecedentes o indicadores de interés para la investigación y la propuesta.
- ➔ Recabar asesoramiento o informes que considere necesario del personal técnico o expertos.
- ➔ En caso de que el Comité observe buena voluntad o que los hechos no son de extrema gravedad, puede proponer fechas para reuniones entre las partes interesadas y animar a una resolución a través de arbitraje. Si las partes llegaran a un acuerdo, este acuerdo se firmaría, y el procedimiento sería archivado, no sin antes observar el cumplimiento del acuerdo por parte del comité.
- ➔ Todas aquellas actuaciones no previstas expresamente y que de forma razonada se consideren necesarias.

El Comité, en el **plazo máximo de diez días hábiles** contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones.

En el **informe de conclusiones**, como mínimo se incluirá la siguiente información:

- ➔ Relación nominal de las personas que integran el Comité de evaluación, y otros que hayan actuado como asesores/as (internos o externos).

- ➔ Identificación y datos que se consideren necesarios de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- ➔ Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- ➔ Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- ➔ Resumen cronológico de los hechos.
- ➔ Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- ➔ Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrá proponer, la adopción, entre otras, de las siguientes medidas:
    - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
    - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
    - Adopción de medidas de vigilancia para proteger al/a la trabajador/a acosado/a.
    - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
    - Propuesta de incoación de expediente disciplinario a la persona que ejercía el acoso.

3.9.5 Resolución

Emitido el informe y a la vista de su contenido, la Dirección de RRHH o persona en quien delegue dictará resolución, y se la comunicará a las partes, así como a las personas o entidades encargadas de adoptar las medidas establecidas en la misma, en caso de proceder, en un **plazo máximo de 5 días hábiles**.
Por lo tanto:

1. Se podrá declarar el archivo por la aceptación de las partes de un acuerdo ajustado a Derecho y respetuoso con los derechos de las personas implicadas.
2. Se podrá declarar la existencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario. Asimismo, según proceda, se podrán adoptar o proponer, cuantas medidas correctoras se consideren necesarias para mejorar la situación existente.
3. Se podrá declarar la inexistencia de una situación de acoso, procediéndose al archivo del expediente, sin más actuaciones. No se constatará una situación de acoso cuando no puedan verificarse los hechos, archivándose asimismo el expediente.
4. Se podrá declarar la inexistencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario si se detecta la existencia de otra falta distinta al acoso, así como adoptar o proponer cuantas medidas se consideren oportunas.
5. Se podrá declarar la inexistencia de una situación de acoso, adoptando las medidas en orden al restablecimiento de la situación laboral, en el caso de conflictos interpersonales.
6. Se podrá detectar que la denuncia es infundada, falsa o se ha presentado de mala fe o con temeridad, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario a la/s persona/s responsable/s de dichos comportamientos.

3.9.6 Archivo del procedimiento

Se archivará el procedimiento en los siguientes casos:

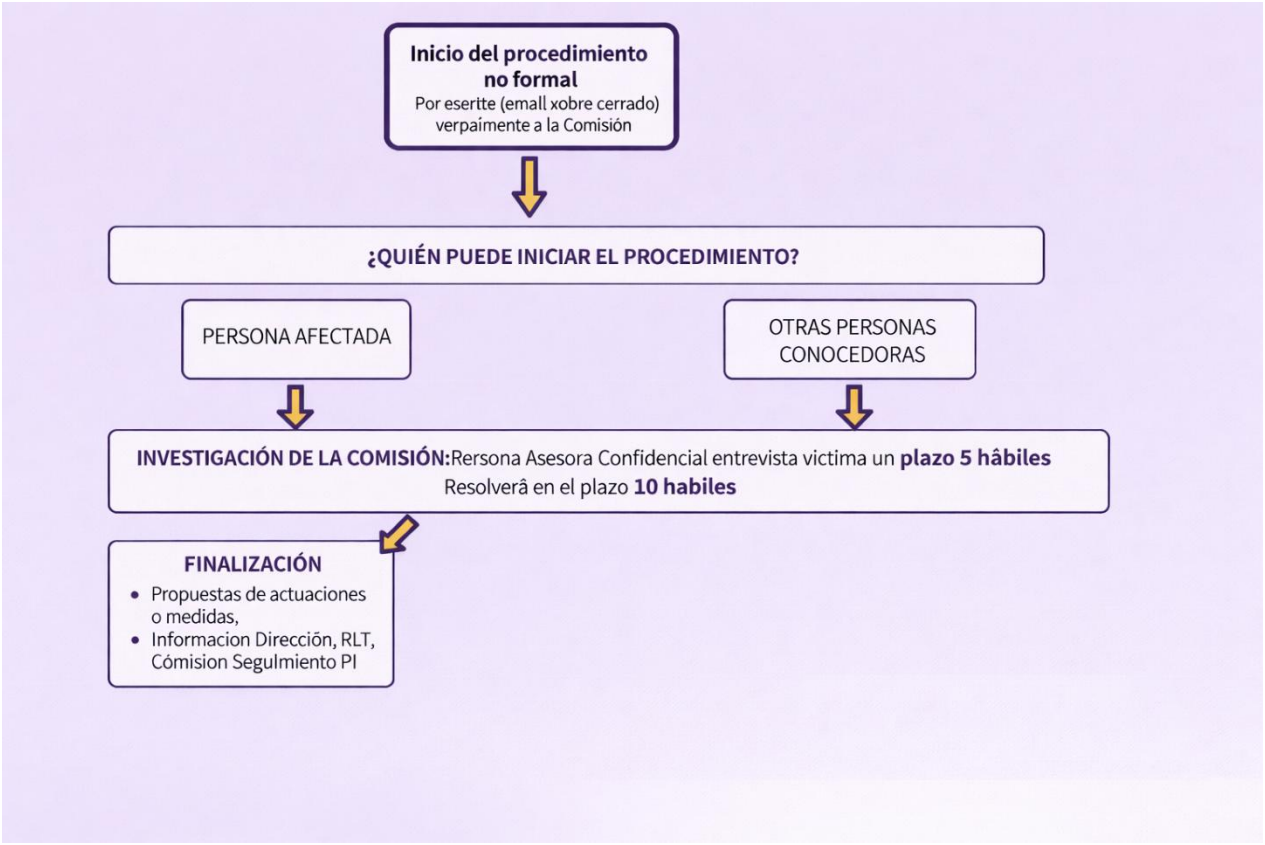
- ➔ No competencia del comité en el problema acaecido (por su naturaleza).
- ➔ Desistimiento de la víctima.
- ➔ Falta de objeto, insuficientes indicios.
- ➔ El conflicto se resuelve de mutuo acuerdo entre las partes.
- ➔ Si se iniciaran acciones judiciales o demandas ante Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, deberá informarse a Dirección de RRHH, en este caso se mantendrán las medidas cautelares y se esperará a la resolución de la autoridad competente.

3.9.7 Seguimiento

RRHH registrará los informes emitidos y los remitirá a las personas titulares de los departamentos o áreas que tengan competencias para implantar las medidas que en los mismos se propongan. El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a RRHH/PRL y al Servicio de Prevención, 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 estas.

Adicionalmente, con carácter general y especialmente cuando se produzca la reincorporación de personas que hayan estado en situación de baja laboral tras presentar una reclamación de acoso, se deberá vigilar la inexistencia de eventuales represalias y/o cualquier otro tipo de hostilidad hacia aquellas en el entorno de trabajo.

AOSSA llevará a cabo un control estadístico de las denuncias de acoso laboral presentadas por centro, en el marco de lo dispuesto en el presente Protocolo. Preservando la intimidad de las partes afectadas, se informará (en caso de existir) al pleno del Comité de Seguridad y Salud de la resolución adoptada en cada caso.



3.9.8 Finalización de la investigación.

En el plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

1. **Confidencialidad de la investigación.**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

2. **Garantía de indemnidad frente a represalias.**

La empresa y la representación sindical, si la hubiera, garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

3. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
b) Existan dos o más víctimas.
c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

4. La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los sindicatos y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo, utilizando los códigos numéricos asignadas a cada una de las partes.

La Comisión adoptará las decisiones que considere oportunas, comunicándolas por escrito a las partes interesadas, víctima, persona denunciada y Comisión, quienes deberán guardar sigilo sobre la información recibida.

La representación legal de personas trabajadoras, si la hubiera, la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y la persona responsable de prevención de riesgos laborales serán igualmente informadas de las decisiones adoptadas.

La Dirección de la empresa en función de las conclusiones del Informe de la Comisión procederá a:

a) El sobreseimiento del expediente porque no se han encontrado evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, archivando el caso y levantando acta al respecto.
b) Establecer las medidas que considere oportunas en función del informe de la Comisión en relación al procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo en cuenta si existen circunstancias agravantes como las recogidas en el punto anterior. Es

aconsejable que el régimen de sanciones se establezca en diálogo con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera y/o con la Comisión. A modo de ejemplo entre las medidas que la Dirección de la empresa puede adoptar, pueden señalarse las siguientes:

a. Cambio de puesto, turno de horario o de centro de trabajo dentro de la empresa de la persona agresora para separarla físicamente de la víctima. Bajo ningún concepto se obligará a la víctima a un cambio de horario, puesto o ubicación dentro de la empresa.
b. Sin incompatibilidad de las medidas anteriores, y en proporcionalidad con los resultados del informe de la Comisión, se aplicará a la persona agresora las infracciones y sanciones que correspondan establecidas en el convenio colectivo aplicable o, en su caso, en el artículo 54 relativo al Despido disciplinario del TRLET.

Entre las sanciones de aplicación se encuentran las siguientes:

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada u ubicación de forma forzosa, temporal o definitiva.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional.
- Limitación temporal o definitiva de ascenso.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen un despido disciplinario serán complementadas con la obligación de realizar un curso de formación en materia de información, prevención y tratamiento de la violencia de género, y específicamente del acoso sexual y por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

5. El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, porque tras la investigación interna no se encuentran evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

6. El seguimiento.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Para ello, una vez cerrado el expediente, **y en un plazo no superior a treinta días hábiles**, la Comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará informe que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El informe se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, si la hubiera, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3.10. Décima. Referencias normativas.

a) Normativa internacional.

- Declaración Universal de Derechos Humanos, especialmente en relación con la dignidad, la igualdad, la libertad, la seguridad y la prohibición de tratos degradantes.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- Recomendación nº 206 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, Convenio de Estambul.

b) Normativa europea.

- Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en materia de igualdad, no discriminación y protección de los derechos fundamentales.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- 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.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el Código de Conducta para combatir el acoso sexual.

c) Normativa estatal.

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en relación con los delitos contra la libertad sexual, la integridad moral, la intimidad y otros derechos fundamentales.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, especialmente su artículo 12.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

d) Normativa andaluza.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Normativa, planes y estrategias autonómicas vigentes en materia de igualdad de género, prevención de la violencia contra las mujeres, salud laboral, no discriminación y protección de la dignidad en el ámbito laboral.

e) Undécima. Vigencia.

La vigencia de este protocolo está supeditada a la del plan de igualdad del que forma parte.

f) Duodécima. Adecuación y revisión.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica en el plan de igualdad del que forma parte, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación de este protocolo en cualquier momento a lo largo de su vigencia si es necesario para el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, por falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por resolución judicial.

4. ANEXO I: DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y Apellidos.	
Centro de servicios:	
Puesto de trabajo:	
Correo electrónico:	
Teléfono de contacto	
Persona	☐ Denunciante afectada ☐ Denunciante como testigo

Datos personales de la persona denunciada:

Nombre y Apellidos.	
Centro de servicios:	
Puesto de trabajo	

TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA:

☐ Acoso laboral o moral (mobbing)
☐ Acoso sexual
☐ Acoso por razón de sexo
☐ Discriminación
☐ Represalia
☐ Otra conducta irregular (especificar): _____

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS HECHOS:

DESCRIPCIÓN DETALLADAS DE LOS HECHOS:

FECHA(S)	**LUGAR**	**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LO QUE PASÓ**	**TESTIGOS (Nombre Apellido y contacto)** (nombre y apellidos, puesto o relación laboral, datos de contacto (si procede):	**PRUEBAS QUE PRESENTA** (correos electrónicos, mensajes, capturas. Testimonios escritos, informes médicos…)

FECHA(S)	**LUGAR**	**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LO QUE PASÓ**	**TESTIGOS (Nombre Apellido y contacto)** (nombre y apellidos, puesto o relación laboral, datos de contacto (si procede):	**PRUEBAS QUE PRESENTA** (correos electrónicos, mensajes, capturas. Testimonios escritos, informes médicos...)

IMPACTO O CONSECUNECIAS EN LA PERSONA AFECTADA:

☐ Estrés / ansiedad
☐ Deterioro del ambiente laboral
☐ Baja médica
☐ Daños psicológicos
☐ Otros (especificar):

SOLUCIONES PROPUESTAS:

☐ Cambio de puesto o de turno
☐ Medidas de protección
☐ Mediación
☐ Otros (especificar):

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

☐ Sí ☐ No	DOCUMENTACIÓN: ☐ Correos electrónicos ☐ Mensajes ☐ Capturas ☐ Testimonios escritos ☐ Informes médicos ☐ Otros (especificar):

Solicitud:
Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al acoso en el ámbito laboral. Declaro que la información proporcionada es veraz y está realizada de buena fe.
Soy consciente de que los datos serán tratados conforme al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, y gestionados de forma confidencial por el Comité de Denuncias de AOSSA.

Localidad y Fecha Firma de persona interesada:

ENVÍO DE LA DENUNCIA

Puede presentar este formulario por cualquiera de los siguientes medios:
• Web: https://aossa.es/canal-de-denuncias/
• Correo electrónico: canaldenuncias@aossa.es
• Correo postal: Comité de Denuncias – AOSSA GLOBAL C/ Virgen del Águila, 5 · 41011 Sevilla