

PROTOCOLO

CONTRA EL ACOSO, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2024



UNIVERSIDAD
DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

INDICE

1. ACOSO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
5. DEFINICIONES	8
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	16
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	17
7.1 FASE PRIMERA O INICIAL.	18
7.2 FASE SEGUNDA. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN	19
7.3 FASE TERCERA. DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN	21
7.4 FASE CUARTA. RESOLUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN	23
8. CONTROL Y SEGUIMIENTO	24
9. GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO	25
10. REVISIÓN	26
11. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	27
12. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	27
13. ANEXO I: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LGTBI+	28
14. FORMULARIO DE DENUNCIA	36

1. EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para la elaboración del Plan de Igualdad de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas se ha analizado el tratamiento y los datos sobre, acoso sexual o por razón de sexo en la empresa. En el Informe Diagnóstico elaborado, los datos mostraron que no se presentaron denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en los últimos años.

En el mencionado proyecto de Plan de Igualdad se incorporará un ámbito de actuación de acoso sexual y acoso por razón de sexo con medidas concretas destinadas a la sensibilización, la formación y la prevención del acoso sexual, tal y como indica el artículo 27. 3. c) de la *Ley 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres*. El artículo 7 de esta Ley señala que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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. Por su parte, el acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La **Organización Internacional del Trabajo** y la **Organización Mundial de la Salud** y, también, el **Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo** firmado en 2007 por los agentes sociales, recomienda que se aborde la elaboración de un protocolo para todos los tipos de acoso laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

El artículo 4e) y 17 del **Estatuto de los Trabajadores** apunta que el establecimiento de cualquier medida para evitar situaciones de acoso en el entorno laboral debe partir del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La libertad, la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados tanto en la **Constitución Española** como en la normativa internacional y europea y perfectamente detallada en la legislación laboral y de igualdad española.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres** y en la **Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre**, de garantía integral de libertad sexual, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Este **Protocolo** asume los principios del Convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicado en el BOE de 16 de junio de 2022.

Por ello, tanto la dirección de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria como la Representación de los Trabajadores/as, siendo conscientes de que podrían existir conductas que perjudican y repercuten a toda la empresa, se comprometen a aprobar este Protocolo contra el acoso, acoso sexual y por razón de sexo.

El presente Protocolo parte de los datos de la evaluación del **informe-diagnóstico**, así como del principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad, principio de respeto, protección, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El contenido de este documento cuenta con el consenso de todas las personas que conforman el **Comité de Igualdad** de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria y hay que señalar que tanto la Empresa como la Representación Legal de las personas trabajadoras han asumido un compromiso con la concienciación, la información y la prevención del acoso laboral, el acoso sexual y por razón de sexo así como con la puesta en marcha de medidas protectoras, garantizando un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Los hombres y mujeres de la empresa se comprometen con la protección de la dignidad y la integridad física y moral de todas las personas trabajadoras, con el respeto y el derecho a un entorno libre de conductas intimidatorias y con la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El Protocolo se plantea los siguientes **objetivos**:

- ⊗ Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso, acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora. Respeto a las personas: tratar con respeto y consideración a las personas trabajadoras, reconociendo las cualidades, conocimientos, habilidades, experiencia y valores.
- ⊗ Prevenir todas las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se puedan producir en la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria. En caso de que alguna persona trabajadora detectara o considerara que es objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, establecer un procedimiento de actuación que permita actuar y adoptar las medidas oportunas, así como disponer de medios para afrontar el problema y evitar que se repita. Integridad profesional, trabajo en equipo y diversidad y mejora continua.
- ⊗ Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- ☉ Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa. Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- ☉ Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima del acoso en su puesto de trabajo.
- ☉ Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- ☉ Sancionar a la persona agresora aplicando rigurosamente el código disciplinario recogido en el convenio colectivo de aplicación en La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, sin menoscabo de denunciar los hechos si fueran constitutivos de delito
- ☉ La implantación de este Protocolo sirve para informar y formar a los/as trabajadores/as sobre cuáles son estas conductas y mejorar la información y formación sobre el acoso, contribuyendo a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Protocolo **se aplica a todas las personas trabajadoras** que forman parte de la plantilla de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, independientemente del tipo de contrato y ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

-  El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

-  Este Protocolo se aplica a **la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:
-  En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
-  En los lugares donde se paga 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 empresa.
-  En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
-  Este Protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas, las organizaciones sindicales y la parte social.

5. DEFINICIONES

- ⦿ **Acoso Moral o “Mobbing”**: el Art. 28.1d) de la Ley 62/2003 de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

- ☉ **Acoso sexual:** el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/20017 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, señala que 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 y ofensivo.
- ☉ **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.
- ☉ **Acoso por orientación sexual LGTBI+ :** Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A efectos del presente Protocolo se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral del acoso se presume al producirse en el ámbito de la empresa, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación, retribución o promoción en el trabajo.

No será necesario que las acciones de acoso sexual se desarrollen durante un período prolongado de tiempo.

Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Según el artículo 7.3. de la Ley de Igualdad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran discriminatorios. El artículo 7.4 establece que 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.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el **artículo 184 del Código Penal**. Este acoso puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

Según el **tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada** se puede distinguir entre:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/as.
- **Acoso vertical descendiente:** de un mando a persona subordinada.
- **Acoso vertical ascendiente:** de una persona subordinada a un mando.

Tipos de acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo en función de la gravedad:

- **Leve:** expresiones verbales públicas y vejatorias para la persona acosada, chistes de contenido sexual, comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, la petición reiterada de citas, los acercamientos excesivos, miradas insinuantes y aproximaciones no consentidas.
- **Grave:** situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con contenido sexual. Las preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, petición de relaciones sexuales, presión después de una ruptura sentimental con otra persona trabajadora de la empresa o los contactos físicos no permitidos por la persona acosada son ejemplos de acoso grave.
- **Muy grave:** situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, presión verbal directa, abrazos no deseados, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras en la empresa o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Las **consecuencias del acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo**, a efectos de aplicación del presente Protocolo y para el procedimiento a seguir, pueden ser, entre otras:

🎯 **Consecuencias para la Persona que sufre el acoso:**

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante la situación.
- Sentimiento de humillación.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Sentimiento de entorno intimidatorio.
- Estrés y ansiedad.
- Absentismo.
- Miedo o vergüenza de hacer público el acoso que están sufriendo.
- Deterioro en su calidad de vida.
- Abandono de su imagen.

Cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas por la persona acosadora, su promoción profesional puede verse condicionada o al menos así lo puede percibir la víctima. Por ello, a veces los casos de acoso se convierten también en casos de *“mobbing”*.

🎯 Consecuencias del acoso para la empresa:

- Disminución de la productividad.
- Absentismo
- Costes derivados de las bajas, etc.
- Mal ambiente laboral.
- Pérdida de la Misión, Visión y Valores de la empresa.
- Mala imagen pública en caso de no atender y combatir este tipo de prácticas.

🎯 Consecuencias para el conjunto de la plantilla:

- Si los compañeros y compañeras de trabajo desconocen los hechos, la percepción que tendrán es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, malhumorada, despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quién está sufriendo el acoso.
- Cuando los compañeros y compañeras de trabajo conocen los hechos, aunque intenten mantenerse al margen, se posicionarán de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas y de la sensibilización y formación en materia de igualdad.

Las **conductas constitutivas de Acoso Sexual**, a efectos de aplicación del presente Protocolo y para el procedimiento a seguir, pueden ser, entre otras:

- **Conductas de carácter ambiental:** crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
 - **Solicitud de favores sexuales**, tanto directamente como por una persona intermediaria, el autor tiene que actuar con conciencia y voluntad, siendo consciente de la posición incómoda que provoca en la víctima, no hay formas imprudentes de la realización de este tipo de actos.

Relación de actos o comportamientos que pueden evidenciar este tipo de conducta, siendo este listado no exhaustivo:

- **Conductas físicas de naturaleza sexual:** tocamientos innecesarios, acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria o agresiones físicas.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- **Conducta no verbal de naturaleza sexual:** exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, materiales escritos de tipo sexual, miradas con gestos impúdicos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- **Conductas de intercambio:** proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o por persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros y compañeras o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.
- **Acoso por razón de sexo:** el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres lo define como 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.

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:** las que supongan un *trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del o de la menor o cuidado familiar.*
- **Medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes** (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
 - **Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo** de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
 - **Ridiculizar a personas** porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
 - **Chistes o burlas que ridiculicen el sexo** o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - **Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual** de las personas por razón de sexo.
 - **Conflicto interno:** situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí, teniendo cada una de las partes intereses o posiciones contrapuestas o percibidas como incompatibles.
 - **Violencia interna:** cuando entre personas de la plantilla tiene lugar una acción, incidente o comportamiento mediante los cuales una persona sea agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, a través de cualquier medio o forma de comunicación.

- **Acoso psicológico o moral:** según la Ley Orgánica 5/2020, del Código Penal, en su preámbulo, considera como acoso psicológico o moral *“la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más persona, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillantes que perturbe la vida laboral de la víctima”*. Dicha violencia se da en el marco de una relación laboral, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo importante para su salud.

Se pueden considerar comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional, entre otros, los siguientes:

- **Dejar a la persona trabajadora** de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
 - **Dictar órdenes de imposible cumplimiento** con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
 - **Ocupación en tareas inútiles** o que no tienen valor productivo.
 - **Acciones de represalia** frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- **Ciberacoso o acoso virtual:** situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención del acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo a adoptar en base al Protocolo son:

1. Difundir, a través de los cauces internos de la empresa, tanto a las personas trabajadoras como a la clientela con la que La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas trabaja, el rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
2. Facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo y las consecuencias de esos comportamientos.
3. Enviar el Protocolo a toda la plantilla y garantizar que se entrega a las nuevas incorporaciones.
4. Todo el personal de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad.
5. Difundir la tolerancia cero hacia cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo en los documentos de comunicación interna y externa de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas.
6. Si se produjese una situación de acoso, acoso sexual o de acoso por razón de sexo en las instalaciones de la empresa y otra empresa externa con la que La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas estaría compartiendo espacio de trabajo en ese momento, se aplicaría el presente Protocolo y las acciones y medidas correctoras se implantarían coordinadamente entre ambas empresas.
7. La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).

8. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora en su proceso de acogida inicial y con posterioridad al mismo.
9. Prohibir insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
10. Se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento que a continuación se detalla sigue las orientaciones tanto de los organismos nacionales e internacionales, así como de la legislación española, particularmente de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En todo el procedimiento se seguirán **los principios** ya citados de confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad, respeto, protección, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Cuando una persona trabajadora se sienta víctima de conductas indeseadas o tenga sospechas fundadas sobre otra persona trabajadora, se debe iniciar un procedimiento de actuación, sin perjuicio de otras vías judiciales que desee iniciar la víctima. Es decir, **este procedimiento se iniciará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.**

El procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

7.1 Fase Primera o Inicial

La solicitud de intervención se inicia con una **Comunicación por Escrito** que insta a la intervención de la **Comisión de Instrucción**.

La solicitud de intervención se podrá presentar por parte de:

- La persona trabajadora afectada.
- Otra persona trabajadora que tenga conocimiento del problema, por encontrarse en su entorno laboral.
- De oficio, por jefes o jefas de departamento si consideran que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

No serán tenidas en consideración las denuncias anónimas.

En el escrito deben figurar los hechos o comportamientos observados.

El *artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007* y el *artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE* señalan que quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

El escrito se dirigirá al correo habilitado por La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas: denunciasacoso@promocionlaspalmas.com y que gestionará la persona designada. Así mismo, en la sede central de la empresa se contará con un Buzón donde poder depositar las denuncias por escrito y que gestionará la persona designada.

La denuncia deberá contener, como mínimo, la información siguiente, tal y como figura en el formulario anexo:

- Identificación de la persona denunciante y datos de contacto.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Este **agente o responsable de igualdad** dirigirá el escrito recibido a la persona Responsable del Departamento Jurídico y del Departamento de RRHH de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas que le darán registro de entrada al escrito.

Así se inicia la Segunda Fase. *(Se adjunta Anexo de Formulario de Comunicación por Escrito que estará a disposición de toda la plantilla todos los canales de comunicación internos de la empresa, tablones de **anuncios**, a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en los Departamentos de Calidad y PR, de RRHH, de Jurídico y Laboral y en el Comité de Igualdad).*

7.2 Fase segunda. Comisión de instrucción.

Se dará inicio a esta fase tras la presentación de la Comunicación por Escrito.

El Departamento de RRHH y Jurídico, receptor del escrito, lo comunicará de inmediato a la dirección de la empresa y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y en el plazo de 3 días hábiles (desde la recepción del escrito) se constituirá una **Comisión de Instrucción**.

La Comisión de Instrucción es el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo y valorará cada caso en base a la información vaya recibiendo, pudiendo ampliarla durante la instrucción si lo considerase necesario.

Cada caso contará con su propia Comisión de Instrucción.

La **Comisión de Instrucción** estará compuesta, como mínimo, por 4 personas, procurando siempre que sean 2 hombres y 2 mujeres, todas ellas miembros de la Comisión de Igualdad de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas:

- a) Dos en representación de la parte empresarial del Comité de Igualdad.
- b) Dos en representación de la parte social del Comité de Igualdad.
- c) Si fuera requerido por 2/3 de la Comisión de Instrucción y en función de las características y gravedad del caso, podría requerirse la presencia de una persona experta externa.

Las personas contarán con formación en materia de igualdad y acoso sexual.

Ningún miembro de la Comisión de Instrucción podrá pertenecer al Departamento en el que se haya producido la situación instruida.

De entre las 2 personas en representación de la empresa, una será nombrada Instructor o Instructora con las siguientes funciones.

- Realizar las citaciones.
- Levantar actas.
- Dar fe de los acuerdos.
- Custodiar el expediente con su documentación.
- Supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Coordinar la elaboración del Informe de conclusiones.

Los y las representantes de la parte social de la Comisión de Instrucción rotarán para garantizar la presencia alterna de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Igualdad.

Todas las actuaciones de la Comisión de Instrucción se documentarán **por escrito**, levantando acta de todas las reuniones.

Cuando se incluyan declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por las personas que los han realizado.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la persona Instructora.

Para garantizar la confidencialidad del proceso y la correcta instrucción de cada caso, en la documentación a entregar por la Comisión de Instrucción se omitirán los datos de carácter personal, tanto de declarantes como de la persona denunciante.

Los gastos ocasionados durante los trabajos de la Comisión de Instrucción correrán por cuenta de la empresa.

La Comisión de Instrucción deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia interna.

7.3 Fase tercera. Desarrollo de la instrucción

La Comisión de Instrucción, a la recepción de la denuncia, informará a la presunta víctima de:

- Las medidas de apoyo psicológico que se puede poner a su disposición.
- Las medidas de asesoramiento jurídico que se puede poner a su disposición.
- Las medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Informar que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- La adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias.
- La posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales.
- La posibilidad de estar acompañada y asesorada de alguna persona de su confianza.

Se elaborará el informe detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificando a la persona o personas implicadas en calidad de víctimas, testigos y autores o autoras de las conductas de acoso.

En esta fase instructora el objetivo es averiguar y constatar los hechos denunciados.

A lo largo de la instrucción se dará **audiencia** a todas las personas intervinientes, testigos y a todas las personas que la Comisión de Instrucción considere que deben declarar.

La Comisión de Instrucción podrá proponer los **medios de prueba** y las diligencias que estime oportunas para esclarecer los hechos.

Durante la instrucción, la Comisión solicitará a la dirección de la empresa las **medidas cautelares** que considere oportunas tanto para con la persona o personas denunciantes como con la persona denunciada.

Se evitará que la presunta persona acosada relate los hechos varias veces.

La Comisión informará a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.

En un plazo que no superará los quince días hábiles desde la constitución de la Comisión, salvo justificación motivada, se tendrá listo un **informe de conclusiones** con las medidas propuestas y se dictará la **Resolución pertinente**.

A esta **Resolución** se incorporarán las alegaciones particulares en caso de que las conclusiones no hayan sido unánimes por parte de todos los miembros de la Comisión de Instrucción.

La Resolución de la Comisión:

- Deberá estar siempre motivada.
- Informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.
- Propondrá las medidas o acciones de mejora precisas para poner fin o minimizar el riesgo psicosocial que se haya podido producir.
- Propondrá medidas de prevención, si fuera necesario.
- Podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados.
- Determinará a quién o a quiénes corresponde la implantación de las medidas, estableciendo los plazos para ello.

7.4 Fase cuarta. Resolución de la instrucción

Una vez terminada, esta Resolución se remitirá a la Jefa de Jurídico y de RRHH, a la persona denunciante, a la persona denunciada y al Comité de Igualdad:

- Si la **resolución constata que no hay una situación de acoso** o al menos este **no ha sido posible verificarlo a través de los hechos**, se archivará el expediente y se dará por finalizado el proceso.

No obstante, en caso de que la Comisión no pudiera acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de ubicación y departamento.

- Si la **resolución constata la existencia de acoso**, la responsable del departamento Jurídico adoptará cuantas medidas correctoras se recojan en el informe, así como otras que estime oportunas, incluyéndose siempre que sea posible la movilidad funcional y aplicándose las sanciones que puedan corresponder, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo.

Notificada la sanción a la persona denunciada, la persona Responsable del Dpto. Jurídico y Laboral **dará traslado** de ella a la víctima, a la Comisión de Instrucción, a la dirección de la empresa y al Comité de Igualdad de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas.

- Si la sanción fuera de tipo laboral se cumplirá con los preceptos que están establecidos en la empresa.

Se actuará en el orden disciplinario cuando haya causa justificativa suficiente, conforme a la normativa vigente, en particular, conforme a los convenios aplicables.

La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo, las que planteen una queja en esta materia o quienes presten asistencia en cualquier proceso (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

En todo caso, la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas tomará las medidas necesarias para alejar a la persona acosada y evitar su exposición a la situación denunciada.

La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Si la sanción impuesta no determinara el despido de la persona acosadora, la responsable del Dpto. Jurídico y Laboral valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno físico de trabajo. En estas medidas, tendrá preferencia la persona acosada y no supondrá en ninguna circunstancia una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

Se ofrecerá apoyo psicológico y social a la persona acosada y se podrán modificar las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.

8. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponde al departamento. jurídico y Laboral el control de la efectividad de las **medidas implantadas ante los posibles casos de acoso, acoso sexual o por razón de sexo.**

Se salvaguardará la identidad de las personas afectadas durante todo el procedimiento.

Estas medidas serán **evaluadas** por los Departamentos de RRHH, Jurídico y Laboral y por el Dpto. de Calidad y PRL. Una vez realizada esta primera evaluación se trasladarán los resultados al Comité de Igualdad de La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas, que valorará el estado de las medidas implantadas.

Este informe podrá valorar el estado como **óptimo, adecuado o insuficiente** y, en función de este resultado, se determinará si se da por concluido el procedimiento o si se reactiva la denuncia.

Con carácter bianual, el Comité de Igualdad y las personas responsables del Dpto Jurídico, RRHH y Calidad y PRL evaluarán la aplicación del Protocolo, pudiendo hacer propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todas las personas que de una u otra manera hayan participado en cualquiera de las fases de cada procedimiento tendrán el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**. Así mismo, se garantizará la preservación de la identidad de las personas denunciantes y denunciadas.

La Dirección de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la legislación de **protección de datos personal**. La Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la persona trabajadora y prestará apoyo a la víctima para lograr su total recuperación.

El **principio de confidencialidad** garantizará que a todas las personas implicadas el deber de guardar estricta confidencialidad no pudiendo divulgarse ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

Como ya se ha indicado, a lo largo del proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguna persona de su confianza.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión. Además, y si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia testifica y ayuda en las investigaciones del acoso, sea objeto de represalias.

Por otro lado, se garantizará la diligencia, profesionalidad y celeridad del procedimiento, evitando demoras injustificadas.

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba siendo la parte demandada quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Denuncias, declaraciones o alegaciones falsas: en el caso de que se determine que no ha existido acoso y que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se determine que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones falsas o que se demuestren como intencionadamente dolosas y perpetradas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

10. REVISIÓN

El Protocolo será revisado:

- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.
- A la finalización de cada Plan de Igualdad, por si fuera necesario modificarlo.
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.

11. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Este Protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas desde la fecha de su aprobación.

12. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se desarrolla en este Protocolo, como Anexo un procedimiento específico para aquellas situaciones donde pudieran establecerse situaciones de acoso por raros de orientación sexual afectando particularmente a personas LGTBI+. En consonancia con la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. Así como la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

13. ANEXO 1: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LGTBI+ EN LA SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN DE LA CIUDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

En el **marco de principios y valores** de un Estado social y democrático, destacan la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Además, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

El acoso supone un atentado contra la **seguridad, la dignidad y la salud de las personas** y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que la legislación incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

Las partes firmantes del este Protocolo **manifiestan** su compromiso para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de La Sociedad de Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

Todas las personas afectadas por este Protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un **entorno laboral libre de acoso**.

Así, todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente Protocolo.

Además, todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable.

Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este Protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

Ámbito de aplicación.

- El presente Protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa o las empresas con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También se aplicará a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.
- Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del Protocolo.
- En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del Protocolo de Prevención y Protección por Acoso LGTBI+.

Vigencia.

- El presente Protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.
- En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- Periódicamente se dará a conocer el Protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

Definiciones.

Se entiende por **acoso LGTBI+** cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

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

- c) **Discriminación múltiple e interseccional:** se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- d) **Acoso discriminatorio:** conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso: **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

Prevención.

Para dotar de un carácter preventivo al presente Protocolo, se tendrá que dar difusión de este a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. **Respeto:** se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **Comunicación:** no se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. **Reputación:** se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. **Discreción en la reprensión:** comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. **No arbitrariedad:** queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. **Uniformidad y equidad:** la aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. **Evitación del hostigamiento:** se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Denuncias.

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Comisión instructora.

a) Comisión Instructora: se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, (2 de cada parte como mínimo) y de forma paritaria.

b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a). Si una persona es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c) Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento Jurídico y Laboral y el Departamento de Calidad, PRL y I+D+i, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de La Sociedad de Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia.

Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de **quince días laborables**, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor:

Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalización: finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

a) **Medidas disciplinarias**, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

b) **Archivo del expediente**, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

Seguimiento: la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBI, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del Protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del propio Protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

Máxima divulgación: este Protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta.

Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa. Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este Protocolo, se entregará copia y explicará el contenido de este, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

14. FORMULARIO DE DENUNCIA/COMUNICACIÓN POR ESCRITO DE POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL (LGTBI+). COMUNICACIÓN POR ESCRITO.

1 TIPO DE DENUNCIA: Marcar el que proceda

Acoso Laboral	Acoso Sexual
Acoso por razón de sexo	Acoso por orientación sexual (LGTBI+)
OTROS	

- **ACOSO LABORAL:** Conductas no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo en el ámbito laboral.
- **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 y ofensivo.
- **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.
- **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL (LGTBI+):** Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2 DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y Apellidos :

Departamento:

En Calidad de:

☐ Testigo

☐ Otros

3 PERSONA DENUNCIADA:

Nombre y Apellidos:

Departamento:

4 PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellidos:

Departamento:

5 DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Descripción detallada y cronológica)

6 IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES PERSONAS TESTIGOS DE LOS HECHOS

--

7 RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN ADJUNTA APORTADA ACREDITATIVA U OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

--

8 FECHA Y FIRMA

--