

ANEXO I:

- PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- PROTOCOLO CONTRA LAS VIOLENCIAS HACIA LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI+
- VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Índice

2. IDENTIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
Aprobación Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.....	4
Entidades donde aplica el presente Protocolo	4
Seguimiento y control.....	4
Lista de distribución del Protocolo	5
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
Principios Rectores	5
Contextualización y Relevancia Social	6
Compromiso Institucional y Cumplimiento Normativo.....	7
4. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	8
5. OBJETO.....	9
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
7. MARCO LEGAL	12
Ámbito Internacional	12
Ámbito europeo.....	12
Ámbito nacional	12
8. MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	14
9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO	15
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	16
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	16
MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CONTROL	22
GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN	22
11. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO.....	23
FASE PREVIA: Comunicación.....	25
¿Qué hechos y acciones se consideren constitutivos de acoso?	25
¿Quién puede realizar la comunicación organizacional?	26
FASE DE INVESTIGACIÓN Y REUNIÓN COMISIÓN INTRUCTORA: Comunicación interna e investigación.....	26
FASE DE RESOLUCIÓN: Medidas correctoras	28
FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	31

12. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	36
13. CANAL DE COMUNICACIONES.....	37
ANEXOS PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN CONTRA DE LAS VIOLENCIAS HACIA EL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL.....	38
ANEXO A. MODELO DE COMUNICACIONES	39
ANEXO B. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN	42
ANEXO C. MODELO DE RESOLUCIÓN	45
ANEXO D. MODELO DE EVALUACIÓN	47
ANEXO E. MODELO DE SEGUIMIENTO	50
ANEXO F. COMUNICADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS	53
ANEXO F. COMUNICADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS	54
ANEXO G. DECLARACIÓN RESPONSABLE/ACUSE DE RECIBO	55
GUÍA DE DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.....	57

2. IDENTIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Aprobación Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

TÍTULO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Aprobado por	Gerencia Comisión de Igualdad	Fecha Aprobación	Julio 2025

Entidades donde aplica el presente Protocolo

Razón Social	INSTITUT BALEAR DE L' HABITATGE (IBAVI)
NIF	Q5750001I
Domicilio Social	MANUEL AZAÑA 9 ,07006. PALMA (ILLES BALEARS)

Seguimiento y control

HISTÓRICO DE VERSIONES		
Versión	Anualidad	Resumen de los cambios producidos
1.0	2025	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y en contra de las violencias hacia el colectivo LGTBI en el ámbito laboral

Lista de distribución del Protocolo

Versión IBAVI	Persona/ Cargo/ Equipo	Fecha
1.0	Gerencia Comisión de negociación Personas trabajadoras	Junio de 2025

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Principios Rectores

En la aplicación del presente protocolo, se han de preservar y garantizar los siguientes principios fundamentales, que constituyen la base de toda actuación y reflejan el compromiso institucional con la igualdad, la dignidad y la seguridad jurídica de todas las personas trabajadoras:

Principio de no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el marco de este protocolo, este principio debe materializarse en la obligación y el compromiso de empresas y entidades de proteger el derecho de su personal a no ser discriminado directa o indirectamente por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y también deben garantizar y proteger su integridad física y moral, su intimidad, su honor y el derecho a la su propia imagen.

Principio de equidad de género. Este principio hace referencia a la obligación de defender una distribución justa de los derechos, los beneficios, las obligaciones, las oportunidades y los recursos, garantizando el reconocimiento y el respeto a la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Principio de respeto a la dignidad personal. Se debe preservar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y respeto, y deben adoptarse las medidas pertinentes para hacerlo efectivo.

Principio de confidencialidad. Implica que todos los trámites que se lleven a cabo en el procedimiento deben ser rigurosamente confidenciales. Esto supone la no inclusión en los expedientes de los datos personales de las personas implicadas más allá de aquellos que resulten estrictamente relevantes para la investigación, La indicación expresa a las personas que intervengan en el procedimiento de la obligación de guardar secreto sobre el tema, de custodia de la documentación, de utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de celeridad. Es necesario que la tramitación se haga de manera urgente y que se impulse para que se pueda resolver lo antes posible. El protocolo debe establecer un plazo máximo para la resolución de las denuncias que se tramiten.

Principio de seguridad jurídica. El órgano encargado de tramitar las denuncias lo tiene que hacer según los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. También hay que tratar, en la medida de lo posible, que en su composición haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Principio de transparencia. Todas las personas implicadas deben conocer cuando empezará la investigación, cuanto tiempo durará y cuando se informará de los resultados. También es importante que conozcan el procedimiento aprobado y los derechos que pueden ejercer en cada una de las fases.

Principio de tolerancia cero. Este principio hace referencia a la obligación de las entidades de garantizar un clima laboral respetuoso, mediante la manifestación explícita del rechazo a cualquier situación de acoso.

Contextualización y Relevancia Social

Somos conscientes de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral constituyen un fenómeno social presente en todas las actividades profesionales, afectando a un número significativo de personas trabajadoras.

Los efectos negativos de estas conductas de violencia tienen una incidencia directa en la salud y seguridad de las personas afectadas, así como en la propia organización, al generar entornos tóxicos, incrementar los costes derivados del absentismo y disminuir la productividad.

Compromiso Institucional y Cumplimiento Normativo

Por estos motivos, IBAVI subraya su firme compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquier conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral de las personas en cualquiera de sus manifestaciones.

Este compromiso se materializa en el cumplimiento de lo dispuesto en:

- Artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica de Igualdad.
- Artículo 12 de la LOGILS.
- Artículos 7, 8 y Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.
- Artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- El artículo 103.b) del V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tipifica como falta muy grave el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Este artículo se aplica a los entes adheridos a este convenio.

La entidad se compromete a establecer un procedimiento que permita dar respuesta a las reclamaciones con todas las garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como a realizar una investigación exhaustiva de los hechos cuando la persona trabajadora inicie un procedimiento de queja o denuncia. En todo caso, se garantizará la confidencialidad del proceso y la protección de cualquier persona afectada.

Asimismo, se establece expresamente la prohibición de represalias hacia las víctimas, las personas denunciantes, los testigos o quienes muestren su apoyo a la denuncia. La entidad se compromete a seguir el procedimiento establecido en este protocolo, evitando en todo momento decisiones arbitrarias o actuaciones motivadas por ánimo de represalia.

4. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, IBAVI manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

Al adoptar este protocolo, IBAVI quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, IBAVI asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en IBAVI. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, IBAVI no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad 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 mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

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

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

- en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso, come o utiliza las instalaciones de aseo.
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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

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

5. OBJETO

El objeto del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo con la principal finalidad de erradicar este tipo de conductas.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el objetivo de crear una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad aplicando un enfoque de género y de respeto a los derechos humanos.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Implantar un canal de denuncias, confidencial, seguro, rápido fácil y accesible para todas las personas empleadas.
6. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas, respetando el principio de presunción de inocencia de las personas acusadas durante todo el procedimiento.
7. Aplicar medidas de acción ante posibles agresiones estableciendo las sanciones oportunas a las personas agresoras, así como medidas de apoyo y acompañamiento a la víctima.
8. Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

La implantación de un protocolo puede servir para informar y formar a las personas trabajadoras y responsables de la entidad sobre cuáles son estas conductas. Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

Por lo tanto, los protocolos tienen como objetivo establecer en las entidades un procedimiento de actuación en caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral, permite por tanto actuar y aclarar la presencia de un supuesto acoso y que se adopten las medidas oportunas y se disponga de los medios necesarios para afrontar el problema y evitar que se repita.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será divulgado a toda la entidad y de aplicación a todas las personas trabajadoras y altos cargos. El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la entidad con independencia del tipo de relación laboral: personal laboral, personal externo, personal en prácticas, o personal que preste servicios para la entidad sin ningún tipo de distinción a tal efecto.

El protocolo se extiende tanto a oficinas centrales como lugares destinados a la ejecución de la actividad de la entidad.

La responsabilidad de la entidad abarca tanto la protección a las personas de la entidad ante conductas de acoso producidas entre personas de la entidad o por personas externas como de las personas externas vinculadas a la entidad, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan 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 la persona trabajadora toma su descanso, come o utiliza las instalaciones de aseo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

7. MARCO LEGAL

- **Ámbito Internacional**

- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958.
- Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

- **Ámbito europeo**

- 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 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2005, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

- **Ámbito nacional**

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- 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-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las entidades.

- **Ámbito autonómico**

- La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres
- El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2016 en relación con la elaboración y la implantación de los planes de igualdad para el personal docente, el personal estatutario y el personal del resto de entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears
- El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2020 para aprobar la segunda fase de implantación de planes de igualdad para el personal de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con plantillas iguales o superiores a cincuenta personas
- El artículo 103.b) del V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tipifica como falta muy grave el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Este artículo se aplica a los entes adheridos a este convenio. En caso contrario, se aplicará lo que establezca el convenio propio del ente.

8. MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA (Comisión de igualdad)

El órgano de gobierno de IBAVI, con NIF Q5750001I, con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del presente Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, designa a una Comisión Instructora que tendrá encomendada la función principal de llevar a cabo la correcta implantación del presente Protocolo encomendándole, a título enunciativo y limitativo, las siguientes funciones:

1. Implementar y ejecutar los procedimientos de cumplimiento, siguiendo las directrices establecidas por la Comisión de Igualdad de la entidad.
2. Divulgar el Protocolo, la cultura y los principios corporativos.
3. Cooperar con el resto de los miembros de la compañía para la elaboración de procesos y posterior análisis de las comunicaciones.
4. Transmitir información relevante al órgano de gobierno.
5. Contribuir en la identificación de situaciones de riesgo en la entidad.

Las personas que forman parte de la Comisión Instructora son:

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
Dña. Elena Romero Bosch	Dña. María Carmen Massot Sagrado
Dña. María Dolores Romero Aguilar	D. Valentín Moreno Blanco

9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en la misma fecha que el plan de igualdad de IBAVI o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad, a través de comunicado interno manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral
- Cuando se ponga de manifiesto su 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se prevea necesario debido a circunstancias debidamente motivadas por la Comisión Instructora.

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

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se plasmen en los protocolos no pueden ser, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales.

- **Acoso por razón de sexo:**

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Otorgar un trato discriminatorio a causa de las tareas reproductivas o de cuidado que tradicionalmente se asocian a las mujeres como consecuencia de la discriminación social sufrida durante décadas.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido o degradantes en función del sexo.

Todo ello formando parte de actitudes que se repiten de forma continuada en el tiempo y no tratándose de hechos aislados.

- **Acoso sexual:**

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

Dentro de las conductas constitutivas de acoso sexual podemos diferenciar conductas como el chantaje o el acoso sexual ambiental. El chantaje o acoso sexuales "quid pro quo" consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia, mientras que el acoso sexual ambiental son aquellas conductas o comportamientos de naturaleza sexual que la persona acosadora utiliza para crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo para la víctima.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas o insinuaciones de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos o contacto físico deliberado y no solicitado.
- Hacer uso, exhibir o difundir gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

- **Acoso por orientación sexual o Identidad de Género**

Se entiende por acoso LGTBIfóbico 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 o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual o Identidad de Género:

- Hacer bromas o comentarios LGTBIfóbicos habitualmente
- Ridiculizar expresión de género u orientación sexual de una persona
- Hacer comentarios ofensivos sobre aspectos personales de tu vida y tus relaciones sexoafectivos
- Utilizan palabras peyorativas como “maricones” “tortilleres” “mariquitas” “camionera”
- Presionar para salir del armario en público y ante compañeros o compañeras
- Hacer preguntas de carácter íntimo durante una entrevista de trabajo o una reunión

- **Violencia en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de caso de violencia en el ámbito digital:

- Amenazas (de carácter sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada.
- Suplantación de identidad.

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos.
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos.
- Explotación, coacción y amenazas:
 - ✓ Sexting: El envío de mensajes, fotos o videos de contenido sexual o íntimo a través de dispositivos electrónicos. Aunque el acto es consensuado en muchos casos, también puede llevar a riesgos, como la difusión no consentida de estos contenidos.
 - ✓ Sextorsión: Tipo de extorsión en el que una persona es amenazada con la divulgación de fotos, videos o mensajes de contenido sexual si no accede a las demandas de la otra persona. Estas demandas suelen incluir dinero, favores sexuales u otras acciones contra la voluntad de la víctima.
 - ✓ Doxing: La divulgación de información personal de alguien en línea sin su consentimiento, como nombre, dirección, lugar de trabajo o número de teléfono, con el fin de acosarla, avergonzarla o hacerla vulnerable a otras agresiones.
 - ✓ Outing: La revelación pública de la orientación sexual, identidad de género u otros aspectos íntimos de una persona sin su consentimiento. Esto puede llevar a consecuencias emocionales, sociales y de seguridad para la persona expuesta.
 - ✓ Amenaza de violación
- Bullying sexualizado: Acoso que se centra en la sexualidad o género de la víctima y se manifiesta mediante insultos, rumores, intimidación, tocamientos no deseados u otras conductas de naturaleza sexual. Este tipo de bullying afecta la autoestima y el bienestar emocional de la víctima, generando un ambiente hostil y de constante acoso.
- Cyberflashing: El envío no solicitado de imágenes de contenido sexual o desnudos a otra persona a través de dispositivos electrónicos, como teléfonos o 03
- redes sociales. Esta práctica se considera una forma de acoso sexual, ya que la persona receptora no dio su consentimiento para recibir ese contenido

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual dispone en su apartado primero que *"las entidades 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.*

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital".

Para ello, las entidades podrán establecer medidas tendientes a prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de las cuales podrá beneficiarse la totalidad de la plantilla con independencia de la forma de contratación laboral.

De este modo, el artículo 173 del Código Penal castiga a quienes en *"el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".*

De igual forma, el artículo 184 del Código Penal también castiga como autores de un delito de acoso sexual a quienes soliciten *"favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante".*

En cuanto a los delitos contra la libertad sexual, podemos distinguir los siguientes:

- a. CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b. CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c. CAPÍTULO III. Del acoso sexual (art.184).
- d. CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e. CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CONTROL

El artículo 12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual establece que las entidades promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Con el fin de fomentar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, IBAVI se compromete a:

- Informar a la totalidad de la plantilla sobre los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, así como de aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Informar de las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de la organización.

GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

El acoso puede darse en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y también en cualquier grupo de edad. Los estudios elaborados muestran que la mayoría de las personas que sufren acoso son mujeres. A pesar de que es un fenómeno que abarca todas las categorías profesionales, todos los niveles de formación y todos los niveles de renta, los grupos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las que las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo (generalmente de carácter temporal).

- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales y mujeres subcontratadas.

Hay otro grupo especialmente vulnerable al acoso, que es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI), que pueden sufrir acoso por parte de mujeres u hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

11. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO

La detección del acoso y abuso sexual consiste en reconocer o identificar una posible situación de acoso o abuso. La detección es la primera condición para poder intervenir en estos casos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema, con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

Ante este tipo de infracciones, la entidad tiene el deber de velar por establecer medidas preventivas, e acción y correctoras para garantizar la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras. El incumplimiento del plan, tanto por acción como por omisión (en aquellos casos en que la entidad a pesar de conocer los hechos no tome las medidas que se estimen oportunas) puede dar lugar a la imposición de sanciones en función de la gravedad de los hechos.

En la medida de lo posible y en aras de preservar la confidencialidad, la comisión instructora estará integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario y siempre y cuando la estructura de la entidad lo permita. Entre sus miembros se encontrará el/la responsable de la entidad o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico de igualdad de la entidad y/o un/a técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferiblemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la entidad y/o de la organización.

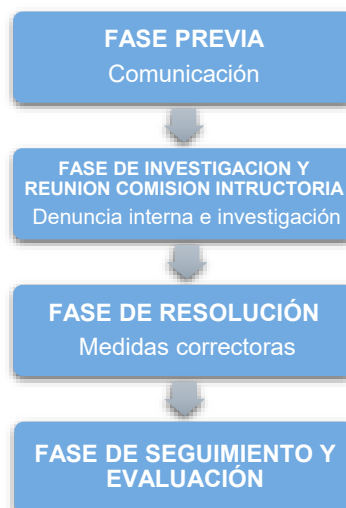
En las entidades en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN:

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- La Comisión actuará con estricta confidencialidad y mantendrá el secreto profesional al respecto de toda la información a la que tenga acceso.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- En las entidades en las que hay representación legal de las personas trabajadoras y en la medida de lo posible, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras.

El procedimiento de ejecución del protocolo se dividirá en las siguientes fases:



FASE PREVIA: Comunicación

El objetivo de esta fase es establecer una correcta gestión de las quejas o denuncias que se ponen en conocimiento de la Comisión de Instructora.

La persona denunciante deberá dirigirse a la Comisión Instructora de la entidad a través del canal de denuncias habilitado para este fin. Asimismo, podrá informar de la situación a cualquiera de las personas integrantes de la Comisión Instructora, quienes la derivarán y emplazarán a formalizar la denuncia a través del canal establecido, garantizando así la trazabilidad, confidencialidad y correcta activación del procedimiento.

En el escrito se deberá de hacer constar los datos de la persona denunciante, la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según Ley Orgánica 3/2007 y la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberán aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

Las denuncias serán secretas y deberá de garantizarse la confidencialidad de las partes afectadas. Las personas trabajadoras de la entidad serán informadas de que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

- ¿Qué hechos y acciones se consideren constitutivos de acoso?

En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por una persona distinta de la presunta víctima o víctimas, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta, salvo que la comunicación sea realizada por la Comisión Instructora del protocolo.

Una vez que ya tenga constancia la Comisión Instructora de la comunicación escrita, se abrirá un breve periodo de tiempo antes del inicio de la fase de mediación (fase 2), la Comisión Instructora promoverá el intento de solución informal, esta acción, podrá basarse en el dialogo entre las partes afectadas asistido por los responsables de área y/o de las personas trabajadoras o por otras actuaciones que conlleven una solución óptima.

- **¿Quién puede realizar la comunicación organizacional?**

- Podrá interponer denuncia por acoso sexual y/o por razón de género:
- La persona trabajadora
- Cualquier persona que tenga conocimiento de conductas de acoso sexual, por razón de sexo o en contra del colectivo LLGTBI atrabajadores/as.

FASE DE INVESTIGACIÓN Y REUNIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA: Comunicación interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión Instructora.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada, siempre que en la fase previa no se haya apreciado la existencia de dolo o mala fe. La persona denunciante deberá aportar indicios que fundamenten la existencia de la situación de acoso. A partir de ese momento, y de acuerdo con el principio de inversión de la carga de la prueba, corresponde a la persona presuntamente acosadora acreditar la inexistencia de los hechos denunciados.

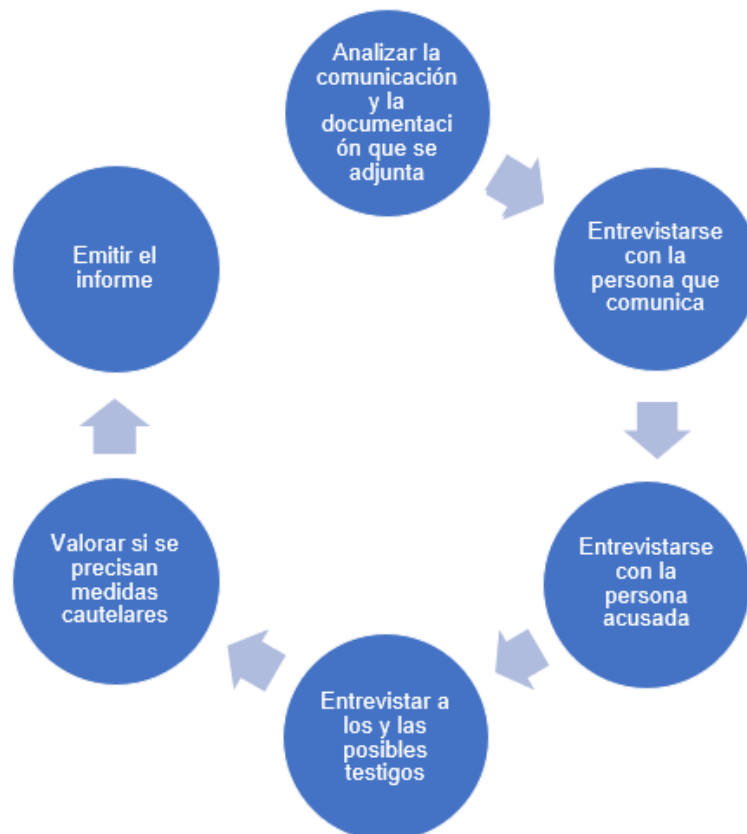
Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir información a terceras personas ajenas. Así mismo, el personal de la entidad tiene el deber de colaborar en la investigación del proceso cuando así sea requerido.

La Comisión instructora se reunirá en un plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la queja.

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

Se emitirá un informe (Anexo B. Modelo de Informe de investigación) en un plazo máximo de 10 días laborables, prorrogables a 3, a contar desde la recepción de la denuncia.

La Comisión Instructora del protocolo tendrá como funciones principales:



FASE DE RESOLUCIÓN: Medidas correctoras

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La resolución del caso será emitida por Gerencia, o por la persona en quien ésta delegue o designe expresamente. Esta decisión se basará en el informe elaborado por la Comisión Instructora, el cual tendrá carácter vinculante. La resolución deberá emitirse en un plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción del informe. (Anexo C Modelo de resolución)

Actuaciones en función del resultado del informe

Cuando se acrediten evidencias suficientes de acoso

Si el informe elaborado durante la fase de investigación concluye que existen indicios suficientemente probados de una situación de acoso, se emitirá una resolución final que recoja los hechos verificados, la calificación de la falta, las medidas correctoras aplicables y, en su caso, la sanción correspondiente.

Una vez emitida la resolución, se procederá a la apertura del expediente sancionador, de acuerdo con el régimen disciplinario establecido en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación.

Entre las sanciones disciplinarias que podrán aplicarse a la persona agresora —de acuerdo con la gravedad de los hechos y lo previsto en el convenio colectivo aplicable— se contemplan:

- Traslado, desplazamiento o cambio de puesto de trabajo, jornada o ubicación, cuando sea necesario para garantizar la protección de la persona afectada y prevenir la reiteración de la conducta.
- Suspensión de empleo y sueldo, cuya duración se ajustará a la gravedad de los hechos, conforme al régimen disciplinario vigente.
- Limitación temporal para participar en procesos de promoción interna, concursos o procedimientos de movilidad, durante un periodo de entre dos y seis años, en los términos previstos en el convenio.
- Despido disciplinario, que implicará la extinción del contrato de trabajo y la inhabilitación para desempeñar funciones similares.

Estas medidas se aplicarán conforme al régimen sancionador vigente y al artículo 103 del Convenio Colectivo, que tipifica el acoso moral, sexual y por razón de sexo como faltas muy graves.



Cuando no se acrediten evidencias suficientes de acoso

- La denuncia se archivará, dejando constancia de ello mediante el informe elaborado durante la fase de investigación, que se conservará como prueba de la activación y tramitación del protocolo.
- En la resolución final, se recogerán los elementos esenciales del caso, incluyendo la causa de la denuncia y los hechos verificados. Los datos identificativos de las personas implicadas se incluirán únicamente cuando sea necesario y conforme a la normativa de protección de datos.
- Se remitirá a ambas partes una notificación de la resolución, con la información estrictamente necesaria, garantizando en todo momento la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Si del análisis de los hechos se derivan otras conductas sancionables distintas al acoso (por ejemplo, una denuncia falsa), se incoará el expediente disciplinario que corresponda conforme a la normativa y convenios aplicables.
- En los casos en los que, aun sin acreditarse una situación de acoso, se hayan detectado dinámicas inadecuadas, conflictos interpersonales o indicios de deterioro del clima laboral, se podrán aplicar medidas organizativas orientadas a mejorar el entorno de trabajo.



Tras la resolución del procedimiento, ya sea con acreditación de una situación de acoso o con archivo por falta de evidencias suficientes, la Gerencia de IBAVI podrá adoptar medidas preventivas. En los casos en que se confirme el acoso, dichas medidas irán dirigidas a proteger a la persona afectada, evitar la reiteración de conductas y reforzar la cultura preventiva. En los supuestos en los que, sin llegar a acreditarse el acoso, se hayan identificado conflictos, dinámicas inadecuadas o riesgos psicosociales, se podrán establecer actuaciones organizativas orientadas a mejorar el clima laboral y prevenir futuras situaciones de riesgo. En todos los casos, las medidas se aplicarán con respeto a los principios de proporcionalidad, confidencialidad y protección de las personas implicadas.

Entre estas medidas se podrán contemplar, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.
- Información y formación a las personas trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante la fase posterior a la tramitación de denuncias, la Comisión Instructora asumirá dos funciones diferenciadas: el seguimiento de casos individuales y la evaluación general del protocolo.

1. Evaluación del protocolo

La evaluación tiene como finalidad revisar periódicamente si el protocolo sigue siendo útil, aplicable y eficaz. Para ello:

- La Comisión se reunirá una o dos veces al año, con la participación de Gerencia, la persona de referencia, los miembros de la Comisión Instructora y la representación legal de las personas trabajadoras.
- Se elaborará un informe de evaluación (Anexo D. Modelo de evaluación) que incluirá conclusiones, propuestas de mejora y un análisis general del funcionamiento del protocolo.
- Dicho informe se compartirá con Gerencia y, en su caso, con la Comisión de Igualdad.
- En caso de que se detecten aspectos a mejorar, se podrán proponer modificaciones, que deberán acordarse entre la Comisión Instructora, la Comisión de Igualdad y Gerencia.



Seguimiento de los casos tramitados

El seguimiento tiene como objetivo comprobar la correcta aplicación de las medidas acordadas en cada caso concreto y prevenir posibles consecuencias no deseadas.

- La Comisión hará seguimiento del cumplimiento de las medidas recogidas en la resolución final de cada expediente y valorará, junto a Gerencia, cuándo puede darse por cerrado el caso.
- Tras cada seguimiento, se elaborará un informe de seguimiento (Anexo E-Modelo Informe de Seguimiento) que recoja las observaciones realizadas, incidencias detectadas y, en su caso, recomendaciones adicionales.
- Se realizarán seguimientos diferenciados en función del resultado del procedimiento:

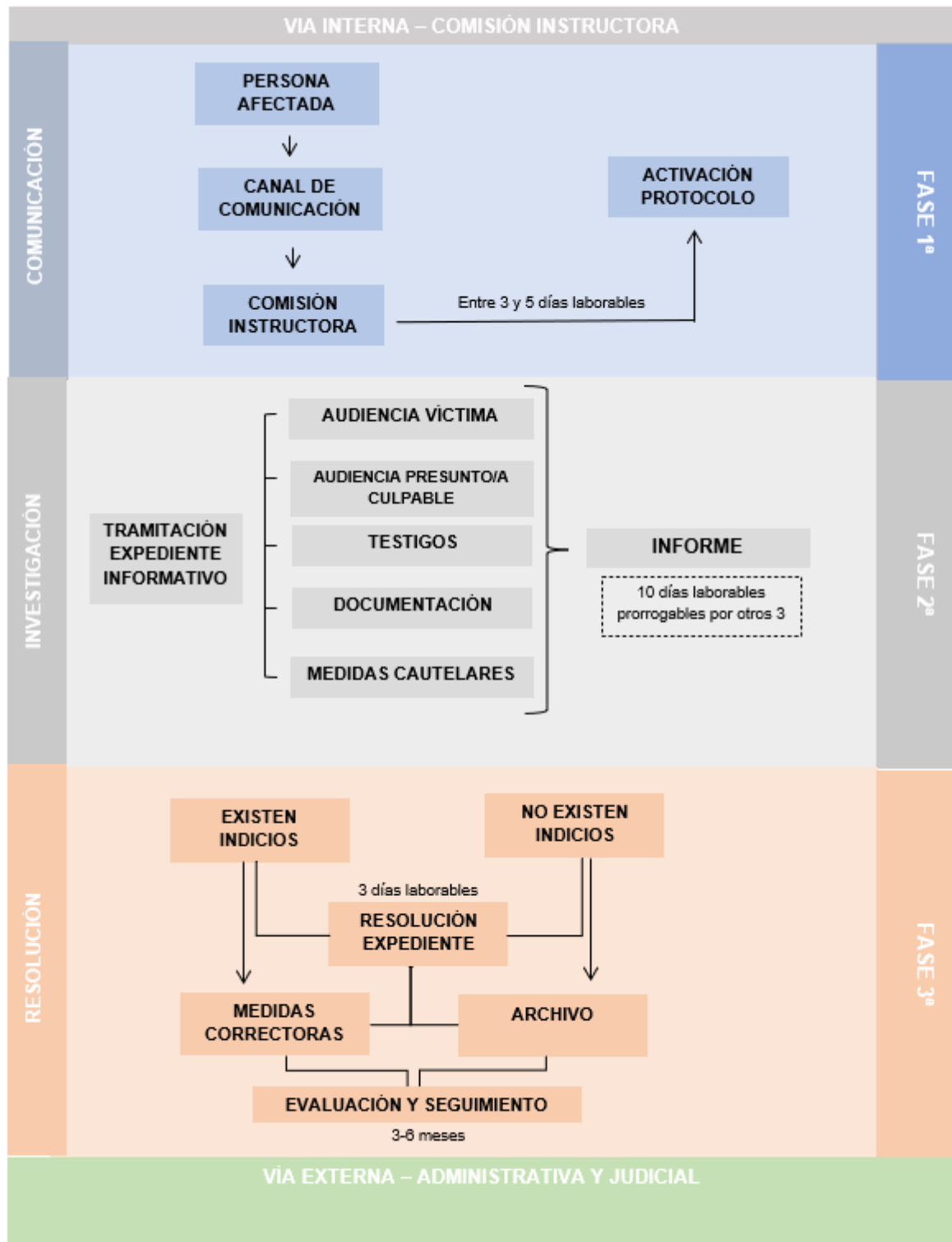
a) Si la denuncia fue archivada (no se acreditó acoso):

Se harán dos seguimientos obligatorios (a los 3 y a los 6 meses tras el cierre del expediente), con el fin de comprobar que no se han producido represalias, deterioro del clima laboral o reiteración de conductas.

b) Si se acreditó una situación de acoso:

Se controlará específicamente el cumplimiento de las medidas disciplinarias o correctoras establecidas. También se realizarán, como mínimo, dos seguimientos (a los 3 y a los 6 meses), pudiendo ampliarse si se considera necesario para garantizar su eficacia y la protección de la persona afectada.





12. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- La confidencialidad de la comunicación:

El contenido de la comunicación debe ser siempre confidencial y para preservar al máximo dicho carácter la misma no debe formar parte del procedimiento. El inicio del procedimiento se decide por la instancia competente creada para este fin dejando situada la denuncia o las comunicaciones previas fuera del procedimiento y apartadas del alcance de las decisiones que se adopten sobre audiencia de los interesados en la vía interna o incluso judicial. En cualquier caso, para no causar indefensión al presunto autor/a de la conducta de acoso, este debe ser suficientemente informado de los hechos que se le imputan.

- La confidencialidad del procedimiento:

En líneas generales el proceso ha de ser confidencial y solo debe ser accesible para las personas directamente afectadas. Los interesados tienen derecho a conocer los hechos y circunstancias que constan en el procedimiento y conocer las decisiones que con respecto a ellos se adopten y sus motivos, pero solo pueden acceder a las comunicaciones previas si mediara el previo consentimiento de la persona que la ha interpuesto. A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases del protocolo se le exigirá el deber de sigilo. También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo establecido en las normativas de protección de datos vigentes.

- La salvaguarda de la seguridad de las personas trabajadoras:

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo que concurra dolo o mala fe.

13. CANAL DE COMUNICACIONES

IBAVI en su modelo de entidad y gestión, ha habilitado un Canal de Denuncias para tener eficacia preventiva y posibilitar la detección de actos o conductas que pudieran resultar contrarias a los protocolos y relaciones laborales propias de la organización.

Este canal está habilitado para que todos los miembros integrantes de nuestra organización puedan poner en conocimiento de la Comisión Instructora la existencia de alguna situación de acoso.

IBAVI garantiza la confidencialidad, el anonimato y la inexistencia de represalias de ningún tipo o consecuencia negativa contra la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento, salvo que la investigación interna determine que la denuncia es falsa o haya sido realizada con temerario desprecio hacia la verdad, mala fe o abuso de derecho. Los datos se conservarán en el sistema únicamente durante el tiempo imprescindible para la averiguación de los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres (3) meses desde la introducción de sus datos de carácter personal, IBAVI procederá a su supresión del sistema. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, nuestra organización podrá seguir tratando sus datos en un entorno distinto que corresponda legalmente.

Se ha habilitado un canal de denuncias como sistema específico, seguro y confidencial para la presentación de comunicaciones o denuncias relacionadas con las situaciones contempladas en el presente protocolo.

**ANEXOS PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN CONTRA
DE LAS VIOLENCIAS HACIA EL COLECTIVO
LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL**

ANEXO A. MODELO DE COMUNICACIONES

MODELO DE COMUNICACIONES

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre:	Apellidos:
Teléfono:	Dirección electrónica:
Dirección postal (a los efectos de notificaciones):	
Centro de trabajo:	Empresa o entidad:

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA (Si no es la persona denunciante)

Nombre:	Apellidos:
Teléfono:	Dirección electrónica:
Dirección postal (a los efectos de notificaciones):	
Dirección electrónica:	
Centro de trabajo:	Empresa o entidad:

Expongo:

Que, por medio de este escrito, formulo una DENUNCIA por acoso sexual / por razón de sexo / de orientación sexual / identidad de género o de expresión de género en el ámbito laboral contra:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Se pueden presentar en un documento adjunto.)

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

IDENTIFICACIÓN DE TESTIMONIOS Y PRUEBAS

--

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA / LAS PERSONAS PRESUNTAMENTE RESPONSABLE / S DE LOS HECHOS

Nombre:	Apellidos:
Centro de trabajo:	Empresa o entidad:

SOLICITO:

El inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación ante acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, aprobado mediante, que se tenga por presentado

este escrito de denuncia y, de acuerdo con lo expuesto, que se lleven a cabo las oportunas investigaciones de los hechos denunciados, por si pueden ser constitutivos de una infracción laboral, que se sancionen como corresponda.

La persona afectada	La denunciante (si no es la persona afectada)	Recepción de la denuncia (nombre de la persona o entidad)
---------------------	---	---

ANEXO B. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Expediente nº:[Referencia interna / Código alfanumérico]

Fecha de recepción de la denuncia: [dd/mm/aaaa]

Fecha de emisión del informe: [dd/mm/aaaa]

1. Datos identificativos de las partes

Persona denunciante:

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

Puesto:

Persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

Puesto:

2. Objeto del expediente

Breve descripción del motivo de la denuncia y de los hechos comunicados por la persona denunciante:

3. Resumen del procedimiento

Fecha de inicio de la investigación:

Actuaciones realizadas (reuniones, entrevistas, revisión de documentación, etc.):

Alegaciones presentadas por las partes:

4. Valoración de los hechos

La Comisión Instructora, tras el análisis de la información recabada y la valoración conjunta de las pruebas e indicios aportados, informa:

[Marcar con una X lo que corresponda]

- Que no se han encontrado evidencias suficientes que permitan acreditar la existencia de una situación de acoso.
- Que existen indicios verosímiles que permiten considerar acreditada la existencia de una situación de acoso.
- Que no se constata acoso, pero sí otras conductas que pudieran constituir infracción disciplinaria distinta

5. Propuesta de resolución

La Comisión Instructora formula la siguiente propuesta:

- Archivo del expediente, con la conservación del presente informe a efectos de constatar la activación y tramitación del protocolo.
- Aplicación de medidas de protección y seguimiento sobre la persona denunciante.
- Aplicación de medidas disciplinarias y correctoras respecto de la persona denunciada, conforme al régimen disciplinario vigente.
- Otras (especificar):

6. Medidas de seguimiento propuestas

Realización de dos seguimientos periódicos a los 3 y 6 meses desde la emisión del presente informe.

Evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas.

Otras actuaciones complementarias:

7. Firma de las personas integrantes de la Comisión Instructora

Nombre y apellidos – Cargo – Firma:

Firma:

Nota: Este informe es vinculante y se elevará a Gerencia o a la persona en quien delegue para su resolución definitiva, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo.

ANEXO C. MODELO DE RESOLUCIÓN

MODELO DE RESOLUCIÓN (ante la comunicación de indicio o sospecha de situación de acoso)

Fecha de recepción de la comunicación		Nº de expediente	
Análisis de fiabilidad de quien comunicó y veracidad de la información			
Medidas de urgencia llevadas a cabo			
Valoración si resulta necesario apoyo de asesoría externa			
Propuesta de actuación y resolución			
Gerencia o persona designada	<p>Nombres y Apellidos:</p> <p>Firma:</p>		
FECHA DE RESOLUCIÓN			

ANEXO D. MODELO DE EVALUACIÓN

MODELO DE EVALUACIÓN

Entidad:

Fecha de la evaluación:

Periodo evaluado:

Personas participantes en la evaluación:

1. Aplicación del protocolo

Ítem	Valoración	Observaciones
¿Se ha activado el protocolo cuando ha sido necesario?	Sí / No / Parcial	
¿Los procedimientos se han seguido conforme a lo establecido?	Sí / No / Parcial	
¿Se ha respetado la confidencialidad en todas las fases?	Sí / No / Parcial	
¿Se han respetado los plazos establecidos?	Sí / No / Parcial	

2. Eficacia de las medidas aplicadas

Ítem	Valoración	Observaciones
¿Las medidas adoptadas han sido adecuadas a la gravedad del caso?	Alta / Media / Baja	
¿Se ha garantizado la protección de las personas afectadas?	Sí / No / Parcial	
¿Las medidas han evitado la reiteración de conductas?	Sí / No / Parcial	
¿Se han producido situaciones de represalia o deterioro posterior?	Sí / No / No consta	

3. Funcionamiento de la Comisión Instructora

Ítem	Valoración	Observaciones
¿La Comisión se ha reunido con la frecuencia prevista?	Sí / No	
¿Ha habido coordinación con la Gerencia y la Comisión de Igualdad?	Adecuada / Mejorable / Inexistente	

¿Se ha garantizado la participación de todas las partes?

Sí / No / Parcial

4. Comunicación, formación y sensibilización

Ítem	Valoración	Observaciones
¿El protocolo es conocido por la plantilla?	Sí / No / Parcial	
¿Se han realizado acciones formativas durante el periodo evaluado?	Sí / No	
¿Se han identificado necesidades formativas adicionales?	Sí / No	¿Cuáles?

5. Conclusiones y propuestas de mejora

(Indicar fortalezas, debilidades detectadas y acciones propuestas)

Firma de las personas evaluadoras:

ANEXO E. MODELO DE SEGUIMIENTO

MODELO DE SEGUIMIENTO

Entidad: IBAVI

Comisión responsable: Comisión Instructora

Nombre del caso / código de expediente:

Fecha de resolución del caso:

Fecha del presente seguimiento:

1. Tipo de resolución

- Denuncia archivada (sin evidencias suficientes de acoso)
- Denuncia con medidas adoptadas respecto a la persona denunciada
- Otro (especificar):

2. Informe de referencia

- ¿Se ha conservado el informe de investigación como base documental?
 - Sí
 - No
- ¿Se ha emitido resolución por parte de Gerencia conforme al protocolo?
 - Sí
 - No

3. Seguimiento del caso (obligatorio en ambos tipos de resolución)

Primer seguimiento

Fecha:

Realizado por:

Aspectos valorados:

- No se han producido represalias
- No hay deterioro en el entorno laboral
- No se han repetido conductas similares
- Las medidas disciplinarias/correctoras se están cumpliendo

Observaciones:

Segundo seguimiento

Fecha:

Realizado por:

Aspectos valorados:

- No se han producido represalias
- No hay deterioro en el entorno laboral
- No se han repetido conductas similares
- Las medidas disciplinarias/correctoras se están cumpliendo

Observaciones:

¿Se considera necesario un seguimiento adicional?

- Sí → Fecha prevista:
- No

4. Medidas de apoyo a la persona afectada

Medida aplicada	¿Se mantiene activa?	Observaciones breves
Separación cautelar (si se aplicó)	<input type="checkbox"/> Sí / <input type="checkbox"/> No	
Apoyo psicológico / social	<input type="checkbox"/> Sí / <input type="checkbox"/> No	
Cambio de puesto, jornada o unidad	<input type="checkbox"/> Sí / <input type="checkbox"/> No	
Seguimiento específico tras reincorporación o cambio de puesto	<input type="checkbox"/> Sí / <input type="checkbox"/> No	
Formación o sensibilización impartida	<input type="checkbox"/> Sí / <input type="checkbox"/> No	

ANEXO F. COMUNICADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS

COMUNICADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS



NOTA INFORMATIVA - sobre la Implantación del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

En IBAVI hemos aprobado e implantado un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL.

El Protocolo implica, entre otros, el desarrollo de un procedimiento interno y la implantación de un canal habilitado para la comunicación de cualquier supuesto de acoso en la entidad.

El Protocolo tiene por objeto salvaguardar la dignidad de todos sus trabajadores/as que integran la entidad, recoger los principios, reglas y responsabilidades éticas y legales como organización en un entorno que requiere un compromiso con los objetivos de civismo y respeto entre todos nuestros miembros profesionales.

Para cualquier duda o aclaración estamos a su entera disposición.

Reciba un cordial saludo,

ANEXO G. DECLARACIÓN RESPONSABLE/ACUSE DE RECIBO

DECLARACIÓN RESPONSABLE/ACUSE DE RECIBO

MIEMBROS PROFESIONALES DE IBAVI

El/la abajo firmante,, con DNI, declara por la presente que ha recibido una copia del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo de IBAVI, así como del Compromiso del equipo directivo, documentos que ha leído, entendido y comprendido la obligación de cumplir.

Fecha:

Firma:

GUÍA DE DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

GUÍA DE DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género IBAVI y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente:

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género: "Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

"El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales."

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La entidad, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la entidad, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

IBAVI insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones, sin violencia y sin acoso, creando entornos seguros.

II. ÁMBITO PERSONAL

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la entidad, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y de violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL

Todos los centros de trabajo y dependencias de IBAVI

IV. CONDICIONES PARA ACREDITAR ESTAS MEDIDAS

- Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

- Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. DERECHOS LEGALES ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA

Medidas de Protección Laboral para las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB), y en aplicación de la normativa vigente, se reconocen los siguientes derechos y medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género:

1. Cambio de puesto de trabajo (Art. 22)

Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar el traslado a otro puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional, siempre que exista vacante y reúnan los requisitos necesarios. Esta movilidad funcional o geográfica tendrá carácter preferente y prioritario sobre otros traslados voluntarios o necesidades organizativas, con el fin de garantizar su protección y seguridad.

2. Reducción de jornada (Art. 42)

La trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada laboral, con la disminución proporcional de su salario, para posibilitar su asistencia médica, psicológica, social o cualquier otra actuación vinculada con su situación. La concreción horaria corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

3. Flexibilización de horario (Art. 43)

Podrá solicitar una flexibilización adicional de hasta una hora diaria sobre su horario ordinario para atender las gestiones derivadas de la situación de violencia de género. Esta flexibilización no conllevará reducción salarial.

4. Faltas de asistencia justificadas (Art. 45)

Las faltas de asistencia total o parcial al trabajo motivadas por la situación de violencia de género tendrán la consideración de justificadas. Será necesario acreditar esta circunstancia mediante informe de los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

5. Traslados preferentes (Art. 22)

En caso de procesos de traslado colectivo, las trabajadoras víctimas de violencia de género serán consideradas último colectivo sujeto a traslado forzoso, con el fin de priorizar su estabilidad y protección.

6. Protección de datos y confidencialidad

Toda la información relacionada con la situación de violencia de género se tratará con la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad de la trabajadora, conforme a la legislación de protección de datos.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la entidad, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

VI. MEDIDAS DE SEGURIDAD.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma entidad, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

VII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la normativa sobre dicha materia. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

 **CONVERSIA**