

---

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO O VIOLENCIA**

---

**Fecha de aprobación:** 1 de noviembre de 2024

**Versión:** v1

### **1. ÁMBITO DE APROBACIÓN**

**ASOCIACION INMON** manifiesta su compromiso por conseguir un espacio de trabajo seguro y libre de situaciones de acoso o violencia, incluidos dichos actos contra las personas que forman parte del colectivo LGTBI, demostrando tolerancia cero ante este tipo de conductas o actitudes por parte de los trabajadores/as.

Por consiguiente, se ha elaborado el presente protocolo, el cual prevé procedimientos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso o violencia. El contenido del protocolo responde a las exigencias previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a las exigencias previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas que pertenezcan al colectivo LGTBI, así como a las disposiciones recogidas en el convenio colectivo de aplicación marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

### **2. OBJETIVOS**

El presente protocolo tiene como objetivo fundamental prevenir que se produzcan situaciones de acoso o violencia en el entorno laboral, incluidas las situaciones de acoso por razón de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y, en caso de que se presenten, disponer de los procedimientos adecuados para solventarlas y evitar que vuelvan a repetirse.

### **3. ALCANCE**

Este protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras de **ASOCIACION INMON** incluyéndose el personal temporal y de empresas externas que presten sus servicios en sus instalaciones. Igualmente, es de aplicación para aquellas personas que, aún y estando bajo la dependencia de un tercero, lleven a cabo servicios o los presten en nombre de la compañía.

#### 4. DEFINICIONES

*Acoso discriminatorio*: cualquier conducta realizada por razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, cuando se produzcan dentro del ámbito de la empresa o como consecuencia de la relación laboral, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, se considerará que constituye acoso discriminatorio excluir a una persona de una reunión de trabajo por orientación sexual.

*Acoso moral*: cualquier conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

A modo de ejemplo, se exponen los siguientes comportamientos, los cuales pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral:

- Menoscabar la dignidad de un trabajador/a.
- Propagar rumores sobre la vida personal con el fin último de desacreditar su reputación profesional.

Cabe destacar que no tendrán la consideración de acoso moral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso. En estos supuestos, los responsables de cada departamento, e incluso la Dirección General, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso 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 u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A modo de ejemplo, se exponen los siguientes comportamientos, los cuales pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico con contenido sexual.
- Realizar chantaje sexual, forzando a la persona a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios laborales.

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 (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A modo de ejemplo, se exponen los siguientes comportamientos, los cuales pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo:

- Formular insultos basados en el sexo de la persona trabajadora.
- Ridiculizar o despreciar la capacidad de una persona por razón de sexo.

Actos discriminatorios: cualquier comportamiento realizado por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, enfermedad, edad, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cuando se produzcan dentro del ámbito de la empresa o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, se exponen los siguientes comportamientos, los cuales pueden evidenciar la existencia de una situación de acto discriminatorio:

- Excluir a una persona de una reunión de trabajo por orientación sexual.
- Formular insultos sobre el origen racial o étnico.

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

A modo de ejemplo, puede constituir una conducta constitutiva de bifobia la formulación de insultos basados en la orientación sexual de una persona bisexual.

Ciberacoso: cualquier conducta de acoso hacia una persona que se lleve a cabo a través de medios digitales.

A modo de ejemplo, se exponen los siguientes comportamientos, los cuales pueden evidenciar la existencia de una conducta de ciberacoso:

- Difundir imágenes o vídeos de contenido sexual entre los demás trabajadores/as, ya sea a través de las redes sociales o de comunicación (ejemplo: WhatsApp).
- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tengan por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador/a y/o de crear un entorno humillante, especialmente cuando traten sobre la vida sexual del trabajador/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 la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A modo de ejemplo, se considerará discriminación directa la remuneración de manera desigual a las personas trabajadoras por razón de su sexo, identidad u orientación sexual.

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 la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A modo de ejemplo, podrá constituir discriminación indirecta poner como requisito para la obtención de un puesto de trabajo una determinada cualidad física que predomine en uno u otro sexo, sin que dicha cualidad sea necesaria para desempeñar el trabajo.

Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

Podrá ser considerado como homofobia la formulación de insultos basados en la orientación sexual de una persona homosexual.

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

Inducción, orden o instrucción de discriminar: cualquier inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona o grupo por razón de la orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales. A tal efecto, la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

A modo de ejemplo, las instrucciones de no contratar en procesos de selección a determinadas personas candidatas por razón de su sexo, orientación o identidad sexual, podrán ser consideradas como una conducta de inducción, orden o instrucción de discriminar.

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

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

A modo de ejemplo, burlarse o conferir insultos a una persona por pertenecer al colectivo LGTBI.

*Orientación Sexual:* atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

*Persona trans:* persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

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

A modo de ejemplo, se considerará transfóbica la formulación de insultos basados en la identidad sexual de una persona trans.

## **5. RESPONSABILIDADES**

Toda persona trabajadora tiene la obligación de poner en conocimiento del Departamento de RRHH de Asociación Inmon cualquier posible caso de acoso o violencia del que tenga constancia.

Las conductas constitutivas de acoso o violencia podrán dar lugar a diversos tipos de responsabilidad:

- Responsabilidad disciplinaria.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad administrativa en materia de protección de datos personales.
- Responsabilidad civil por daños morales.

## **6. PRINCIPIOS**

El presente protocolo se rige por los siguientes principios, los cuales deben ser observados en todo momento:

- *Confidencialidad:* toda la información que se recabe de las actuaciones de investigación, así como la identidad de los implicados, será tratada con la más estricta confidencialidad.
- *Equidad:* se garantiza la imparcialidad y un trato justo para todas las personas implicadas. Todo el que intervenga en una fase del procedimiento deberá actuar de buena fe en la investigación y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- *Protección e indemnidad frente a represalias:* ningún testigo o denunciante sufrirá represalias de ningún tipo como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir una situación de acoso (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Asimismo, en todo momento se prestará asesoramiento hacia las personas afectadas y se garantizará que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

- *Prioridad y tramitación urgente:* ante la comunicación de cualquier presunto caso de acoso, se procederá con la mayor celeridad posible a estudiar los hechos y a definir un plan de acción.
- *Investigación exhaustiva de los hechos:* la apertura y desarrollo de toda investigación interna iniciada como consecuencia de un presunto caso de acoso, se llevará a cabo de forma objetiva e imparcial.
- *Garantía de actuación:* ante cualquier situación de acoso se adoptarán, siempre que proceda, las medidas correctoras necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule denuncia falsa mediando mala fe.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

**7.1. Iniciación del procedimiento:** se activa el procedimiento de actuación cuando se comunica una situación de acoso o violencia, es decir, las incluidas en el apartado “4. Definiciones”, ya sea mediante denuncia verbal o escrita:

- Directamente por la persona afectada;
- A través de los representantes de las personas trabajadoras;

- Por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos (testigo).

Deberá dejarse constancia por escrito de cualquier denuncia en materia de acoso o violencia a través del canal habilitado a tal efecto: [info@ainmon.com](mailto:info@ainmon.com)

La comunicación la recibirá el responsable de RRHH.

Además, durante la tramitación del expediente, las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que se dirijan a las personas implicadas.

7.2. Instrucción: la instrucción del expediente, así como la posterior investigación, correrá siempre a cargo del Departamento de RRHH, que será el encargado de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los citados principios del procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

7.3. Procedimiento previo: con la puesta en conocimiento de la situación de acoso o violencia se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona especialmente designada por el Departamento de RRHH se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez (10) días desde su inicio habiendo resuelto la situación de acoso o violencia, dará lugar necesariamente a la apertura de la correspondiente investigación interna.

7.4. Investigación interna: la investigación interna de los hechos se llevará a cabo con el fin de emitir un informe vinculante acerca de la existencia o no de una situación de acoso o violencia, proponiendo las debidas medidas correctoras. En todo caso, en todas las fases de la investigación interna se respetarán los principios descritos en el apartado anterior del presente protocolo.

En caso de que se evidencie que la situación descrita no reviste gravedad o no tiene entidad

alguna, se cerrará el caso, archivando la denuncia. Por el contrario, si los hechos son graves, se seguirá con el procedimiento de investigación y se determinarán dichos hechos.

Toda la investigación la llevará a cabo el Departamento de RRHH, el cual analizará la denuncia y la documentación que se aporte, entrevistándose posteriormente con la persona denunciante y denunciada, así como con los posibles testigos.

Durante toda la fase de investigación, se valorará si se requiere la adopción de medidas cautelares necesarias para cesar de inmediato la situación de acoso o violencia, proteger la integridad física y/o emocional de la persona afectada, así como para evitar la destrucción de material probatorio.

La fase de investigación interna integrará cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y la identificación de los responsables, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas y siempre respetando sus derechos fundamentales.

El proceso de investigación interna finalizará con el informe vinculante, en el cual se incluirá:

- una descripción de los hechos denunciados y de las eventuales circunstancias concretas del caso;
- las conclusiones a las cuales se han llegado, una vez practicadas todas las diligencias del procedimiento de investigación;
- las medidas correctoras que se consideren pertinentes.

7.5. Resolución: toda vez que se haya realizado el informe vinculante con las conclusiones, el Departamento de RRHH emitirá una resolución definitiva del caso. Esta resolución deberá realizarse, como máximo, a los treinta (30) días laborales desde el inicio del procedimiento.

En caso de evidenciarse la existencia de una situación de acoso o violencia, se iniciará un expediente sancionador por una situación probada de acoso o violencia y se adoptarán las medidas correctoras necesarias (ejemplo despido).

En caso de concluirse que el caso no es objeto de acoso o violencia, pero sea una falta tipificada en el Convenio Colectivo, se propondrá la incoación de expediente disciplinario según corresponda.

Si no hay evidencias suficientes de la existencia de una situación de acoso o violencia, se archivará la denuncia.

En todo caso, la resolución deberá hacerse llegar tanto a la persona denunciante como a la denunciada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si se evidencia que la denuncia formulada por acoso o violencia resulta ser maliciosa o falsa,



se incoará el expediente disciplinario según corresponda.

## 8. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

