

PROTOCOLO

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO (ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO)

ÍNDICE

I.	Motivación.....	2
II.	Marco Normativo	4
III.	Declaración de Principios	5
IV.	Objetivo.....	7
V.	Ámbito de actuación	7
VI.	Acción preventiva	7
VII.	Definición de conceptos	8
	1.- Acoso laboral/acoso moral/acoso psicológico.....	8
	2.- Acoso sexual y por razón de sexo.....	10
VIII.	Procedimiento de actuación en caso de quejas o reclamaciones en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género	11
	1.- La Comisión de Seguimiento.	11
	2.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	12
	4. Inicio del proceso.....	13
	4.- Procedimiento	13
	5.- Conclusión del Procedimiento.....	14
	6.- Medidas Disciplinarias.....	14
	7.- Comunicaciones.	14
	8.- Seguimiento.....	15
	9.- Régimen de funcionamiento.	15
IX.	Aprobación y plazo de vigencia del protocolo.....	16
X.	Historial de revisiones.....	17
	ANEXO I A modo de ejemplo algunas conductas que pueden constituir acoso laboral	18
	ANEXO II: Modelo de solicitud de intervención por acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo (orientación sexual, identidad o expresión de género	20

I. Motivación

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todos los ciudadanos, que el Centro San Camilo tiene obligación de garantizar.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone a las empresas *“la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo...”*

El acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres y personas LGTBI. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), entre otras cosas, recomienda poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito del Centro San Camilo la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso laboral en el trabajo, del tipo que sean y, por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

II. Marco Normativo

1.- En el ámbito internacional, es de obligada referencia el **Convenio número 111 de la O.I.T.** relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; así como, el **Convenio número 190** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35; y la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.**

2.- Desde el ámbito de la Unión Europea, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la **Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE,** relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.

También, la **Directiva 2004/113/CE** por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (**Convenio de Estambul**), 2011.

3.- A nivel Estatal, **La Constitución Española** ofrece un marco de protección contra todo aquello que suponga la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como: la dignidad profesional y personal (art.10); la garantía de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo (art.14; derecho a la vida y la integridad física y moral (art.15), protección del honor, la intimidad y de la propia imagen (art.18), etc.

Son de obligada referencia, además, todas aquellas leyes que suponen la transposición al ordenamiento interno de las directivas a que hace referencia el punto 1 de este apartado, como: la **Ley 51/2003, de 2 de diciembre**, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre**, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el **art. 54 del 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** para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario.

- Constituye también normativa reguladora reseñable contra el Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, el **propio Estatuto de los Trabajadores, la Ley 36/2011, de 10 de octubre**, reguladora de la jurisdicción social (LRJS); a **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el 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 (LISOS). así como, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral

de la libertad sexual (LOGILS); **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, y servirá de forma supletoria en lo no regulado por la **Ley 4/2023**, que, a continuación se indica: **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, (Ley Trans): para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y **Real Decreto 1026/2024**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, a las que hace referencia la ley anteriormente mencionada.

Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los términos fijados por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, que busca garantizar los derechos del colectivo LGTBI, erradicar la discriminación y promover la igualdad real y efectiva, prestando especial atención a los derechos de las personas trans.

4.- A Nivel Autonómico, Madrid, tiene su propia normativa que forma también parte del marco legislativo de protección y no discriminación LGTBI, como: **la Ley 2/2016, de 29 de marzo**, Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación; **la Ley 3/2016 de la Comunidad de Madrid, de 22 de julio**, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual...

III. Declaración de Principios

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, el Centro San Camilo se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

Este Protocolo de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género del Centro San Camilo, pretende seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad y a la dignidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y establece como objetivo prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de esta naturaleza.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes **principios**:

- El Centro San Camilo rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad de este:

- Todo el personal tiene derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y debe tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tiene también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, el/los Convenio/s Colectivo/s de aplicación y demás normativa del ámbito laboral.
- Un principio rector de este protocolo es la prevención y sensibilización de cualquier conducta que pudiese ser contraria a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual, por razón de sexo **orientación sexual, identidad o expresión de género**, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

IV. Objetivo

El objetivo principal que se persigue al implantar este protocolo en el Centro San Camilo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la integridad moral y a la libertad sexual, especialmente en los casos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, **orientación sexual, identidad y/o expresión de género** y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa, siendo de aplicación a todo el personal del Centro San Camilo.

En este sentido, el Centro San Camilo desea contribuir expresamente a adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso de todo tipo, no tolerando ni permitiendo conductas de la índole mencionadas en el punto anterior.

V. Ámbito de actuación

Este protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección del Centro San Camilo, independientemente del tipo de contrato laboral y la forma de contratación que aquéllas pudieran mantener, incluyendo personal becario, o en prácticas; así como a 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, aquéllas que realizan voluntariado, las que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición (ETT), las que lo hacen como trabajadoras de cualquier empresa auxiliar que opere en el Centro o lo hagan al amparo de una relación de cualquier otra naturaleza jurídica.

Igualmente, este protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo **orientación sexual, identidad o expresión de género** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Protocolo que es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos espacios donde se realicen eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones del Centro o fuera de ellas.

VI. Acción preventiva

Con la adopción de este protocolo, la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y a acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI, al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el art.14 de la LPRL.

Así pues, con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre esas medidas, destacan:

- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este protocolo por todas las personas integrantes del Centro San Camilo, en especial, en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en el Centro San Camilo. Este protocolo estará publicado en la página web del Centro, en el portal del empleado y se informará del mismo en el proceso de acogida a los trabajadores.
- **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tengan gente a su cargo. El Centro San Camilo periódicamente se impartirá formación específica en esta materia a todas las personas y, de forma particular a aquellas que puedan actuar como instructores del procedimiento.
- **Compromiso:** todas las personas trabajadoras y colaboradoras, tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier ~~mando~~ responsable del Centro San Camilo, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello, las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas susceptibles de constituir acoso.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una posible situación de acoso debe comunicarlo de forma verbal o por escrito a la Dirección de RR.HH. por cualquiera de los siguientes medios: buzón de sugerencias de recepción, buzón de la 2ª planta del CEHS, a través del Canal de Denuncias implementado en la web: <https://www.humanizar.es/canal-de-denuncias-compromiso-etico-y-transparencia> o presentando un escrito según modelo adjunto en el Anexo II.

VII. Definición de conceptos

1.- Acoso laboral/acoso moral/acoso psicológico.

La expresión acoso laboral, suele hacer referencia a lo que, en términos algo más concretos, se conoce como «*acoso moral o psicológico en el trabajo*», que en su terminología inglesa es conocido como «*mobbing*». Es a este tipo de acoso, al que se referirá este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un ámbito conceptual más amplio como es el de la «*violencia psicológica en el trabajo*», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

En un intento de clarificar la definición de acoso laboral y ponerla en línea con la contenida en la Ley Orgánica 5/2010, a que se ha hecho referencia en la motivación, se

entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado. Hostigamiento que tiene la finalidad de crear un entorno hostil o humillante, que perturbe la vida laboral de la víctima y perjudique su reputación, provocando en quien lo padece, un perjuicio psicológico o moral, con el fin de incitar a la persona afectada a que abandone su puesto de trabajo. Situación que supone tanto un atentado a la dignidad de las personas, como un riesgo para su salud.

Los elementos necesarios del acoso moral son los contenidos en la definición:

- Una **conducta de hostigamiento o presión**, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal).
- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La **reiteración** de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo.

La ausencia de reiteración prolongada no impedirá la activación del protocolo cuando la gravedad, intensidad o impacto del comportamiento pueda suponer un atentado grave contra la dignidad o la salud de la persona trabajadora.

- Los **mecanismos de presión** mediante los cuales se manifiesta el acoso laboral/moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:
 - ✓ Medidas de aislamiento social, entre otras, impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
 - ✓ Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
 - ✓ Separación de la persona trabajadora de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
 - ✓ Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre la persona trabajadora o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.
 - ✓ Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar a la persona trabajadora, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarla en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.

- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

2.- Acoso sexual y por razón de sexo.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Constituye **acoso por razón de sexo**, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres (art. 7.2 . de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

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

A título ejemplificativo, se relacionan con el acoso sexual o acoso por razón de sexo, conductas como las siguientes:

- Conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, “SMS”, WhatsApp o similares de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

3.- Acoso a personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Constituye **acoso a personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género** cualquier conducta verbal, no verbal o física no deseada que tenga por propósito o efecto atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, motivado específicamente por prejuicios contra su orientación sexual (homosexualidad,

bisexualidad, etc.), identidad de género (trans, no binaria) o expresión de género (manera de vestirse, hablar o presentarse). Esto incluye el uso intencionado de nombres o pronombres no adecuados a la identidad de la persona, la revelación de la orientación sexual sin consentimiento o bromas basadas en estereotipos de género.

Ejemplos de este acoso son:

- Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia, condición u orientación sexual de la persona trabajadora.
- Insinuaciones sobre "promiscuidad" o "enfermedades".
- Cuestionamiento constante de la identidad trans.

El acoso sexual o por razón de sexo, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres y personas LGTBI+, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas

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.

La LGTBIfobia nace de un sistema social que jerarquiza a las personas según variables como sexo, orientación sexual o identidad de género, asociando más valor a la heterosexualidad y a la masculinidad hegemónica.

VIII. Procedimiento de actuación en caso de quejas o reclamaciones en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género

1.- La Comisión de Seguimiento.

La Comisión de seguimiento estará formada por los siguientes miembros:

- Gerencia,
- Dirección de Recursos Humanos, que tendrá funciones de secretaría y será quien instruya el procedimiento.
- Responsable de la Comisión de Igualdad. En el caso de concurrencia con alguien de la Dirección del CSC, participará otra persona de la Comisión de Igualdad que no pertenezca a la Dirección del Centro.
- Representante de las personas trabajadoras. En el caso del CEAS formará parte de la Representación Legal de Trabajadores y en el caso del CEHS será la persona que habitualmente participa en la Comisión de Igualdad u otra persona del Centro nombrada por la Comisión de Igualdad del Centro San Camilo.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por la relación de parentesco y/o afectiva, respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, en cuyo caso, será el Comité de Dirección o la Comisión de Igualdad quien designe a las personas sustitutas manteniendo la misma estructura: dos personas de la dirección y dos personas trabajadoras.

2.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Son funciones de esta Comisión:

- Recibir las quejas, reclamaciones, consultas y denuncias en temas de acoso laboral/moral o sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que le entregue el Comité de Dirección, la Comisión de Igualdad o la Dirección de Recursos Humanos.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos casos de acoso.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Dirección en un plazo de 30 días a partir del inicio del proceso.
- Comunicación del resultado y conclusiones al Comité de Dirección, a la Comisión de Igualdad, al Comité de Seguridad y Salud y a las personas que han intervenido en el proceso.

3.- Persona de Confianza

En el inicio del proceso, la víctima podrá elegir entre las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento, una “**Persona de Confianza**”, que tendrá, entres sus competencias:

- Prestar apoyo a la persona que desea denunciar ofreciéndole un espacio seguro, confidencial y neutral para que la víctima exponga los hechos, reciba asesoramiento y la inicie en el procedimiento formal que este protocolo pone a su disposición.
- Brindarle información clara sobre el protocolo, los derechos de la víctima y las opciones disponibles en el mismo.
- Atender durante todo el procedimiento a la persona nombrada como víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá la capacidad de representar a la persona reclamante ante la Comisión de Seguimiento, siempre que esta persona así lo disponga.
- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime adecuadas.
- Velar por el derecho de protección de la identidad y la intimidad de la persona afectada durante todo el proceso.
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, testigos, etc., manteniendo en todo momento la confidencialidad, junto con los demás miembros de la Comisión.
- Mediar, con consentimiento de la presunta víctima, en la comunicación o en la búsqueda de soluciones intermedias.

4. Inicio del proceso

La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, **por su orientación sexual, identidad o expresión de género**, o la representación de las personas trabajadoras, podrán denunciar, al presunto causante, ante la Dirección de RRHH por cualquiera de los siguientes medios: buzón de sugerencias de recepción, buzón de la 2ª planta del CEHS, a través del Canal de Denuncias implementado en la web: <https://www.humanizar.es/canal-de-denuncias-compromiso-etico-y-transparencia> o presentando un escrito según modelo adjunto en el Anexo II.

Cuando se trate de denuncias verbales, la persona que realiza la instrucción valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando, en este caso, a la persona que formule la denuncia a que confirme por escrito su denuncia.

No obstante, en el caso de hallazgo de indicios de verisimilitud, la persona que realiza la instrucción podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación y convocar a la Comisión de Seguimiento a la mayor brevedad.

En todo caso, el escrito de denuncia o el informe de la instrucción deberá contar con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

4.- Procedimiento

Una vez presentada una denuncia por escrito o con un informe de instrucción sobre hechos e indicios que puedan ser considerados como acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, la dirección de RR. HH convocará a la Comisión de Seguimiento en las 72 horas siguientes; en el caso de fin semana el plazo podría ampliarse 48 horas más.

Antes de dar a conocer una denuncia o un informe de instrucción sobre situaciones de acoso, todos los miembros de la Comisión de Seguimiento firmarán un compromiso de confidencialidad. Una vez firmado, se dará lectura a la denuncia o al informe de instrucción.

Asimismo, se informará a la víctima de la posibilidad de contar con una “persona de confianza” para acompañarla en el proceso.

Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la adopción de medidas cautelares para la separación y protección de la víctima de la persona presuntamente acosadora, en tanto se sustancia el procedimiento.

La Comisión de Seguimiento es soberana en el procedimiento de investigación y dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con la presunta persona agresora y, en su caso, con las demás personas trabajadoras del centro de trabajo, o terceros que pudieran aportar información relevante, se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por la persona que realiza el testimonio y por todos los miembros de la Comisión de Seguimiento en el momento de la declaración.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Procurará también la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones llevadas a cabo durante el procedimiento, será custodiado por la persona que realice la función de secretaría de la Comisión de Seguimiento.

Se considerarán como agravantes la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia de la persona acosadora y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

5.- Conclusión del Procedimiento.

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un **plazo máximo de treinta días** desde la presentación de la denuncia. La Comisión de Seguimiento elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas a adoptar de conformidad con el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de aplicación.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término de este, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma le será ofrecida por parte de la empresa.

6.- Medidas Disciplinarias.

En caso de quedar acreditado por el informe un caso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se propondrá la apertura de un expediente disciplinario por la presunta comisión de una falta muy grave, adoptándose, en consecuencia, por parte de la empresa, las medidas cautelares o definitivas oportunas, que podrán llegar hasta el despido de la persona acosadora, de conformidad con el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de aplicación velando en todo momento porque la protección de la víctima sea efectiva.

7.- Comunicaciones.

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de RRHH.

La Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud serán informados, a través de RRHH, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las

conclusiones y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso.

8.- Seguimiento.

La Dirección de RRHH deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución de las personas trabajadoras afectadas, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud, como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

9.- Régimen de funcionamiento.

Cualquier empleado que tenga dudas sobre la interpretación y/o aplicación del presente documento, o que observe una situación que pudiera suponer un comportamiento ilícito, irregularidad, incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios de conducta establecidas en este documento, deberá comunicarlo por cualquiera de los siguientes medios: buzón de sugerencias de recepción, buzón de la 2ª planta del CEHS, a través del Canal de Denuncias implementado en la web: <https://www.humanizar.es/canal-de-denuncias-compromiso-etico-y-transparencia> o presentando un escrito según modelo adjunto en el Anexo II.

La información se gestionará por la Comisión de Seguimiento, cumpliendo los requisitos legales de protección de datos y de confidencialidad. La Comisión de Seguimiento, en el ámbito de sus funciones, analizará la información y propondrá las acciones correctivas y/o preventivas necesaria e informará, a su vez, del resultado a los afectados.

IX. Aprobación y plazo de vigencia del protocolo.

El presente protocolo, será aprobada con la firma de los miembros del Comité de Dirección del Centro San Camilo.

El presente protocolo será revisado por la Comisión de Igualdad o el Comité de Dirección, siempre que se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo y, en todo caso, en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Revisión o modificación que, en todo caso, tendrá el visto bueno del Comité de Dirección.

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

En Tres Cantos a 6 de marzo de 2026

José Carlos Bermejo Higuera



José Manuel Martínez Galán

Francisco Javier Rodríguez Enríquez

Sylvia María Blanco Rodríguez

Cristina Muñoz Alustiza



Almudena Campanero Pintado

ANEXO I

A MODO DE EJEMPLO ALGUNAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL

1. Conductas consideradas como acoso laboral

A título orientativo, y sin carácter exhaustivo, pueden considerarse conductas constitutivas de acoso laboral aquellas acciones o comportamientos reiterados que tengan como finalidad o efecto atentar contra la dignidad de la persona trabajadora o crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Entre otras, se incluyen:

- Insultos, descalificaciones o humillaciones públicas o privadas de manera reiterada.
- Difusión de rumores o informaciones falsas sobre la persona trabajadora con el fin de desacreditarla.
- Aislamiento deliberado de la persona trabajadora, impidiendo o dificultando su comunicación con el resto del equipo.
- Asignación sistemática de tareas inútiles, degradantes o muy por debajo de la cualificación profesional con intención de menoscabar la dignidad.
- Sobrecarga de trabajo continuada o retirada injustificada de funciones con la finalidad de perjudicar.
- Amenazas, intimidaciones o conductas hostiles reiteradas.
- Obstaculizar de manera deliberada el acceso a los medios necesarios para realizar el trabajo.
- Cualquier otra conducta reiterada que suponga un trato degradante o menoscabe la integridad moral de la persona trabajadora.

2. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Conflictos personales y sindicales.
- Atentar contra la intimidad, dignidad e integridad sexual de cualquier trabajador o trabajadora de cualquier forma y por cualquier motivo.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador o trabajadora motivada en el género mismo o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Atentar contra la dignidad de un/a trabajador/a por el mero hecho de ser hombre o mujer.
- Acercamiento o invasión del espacio físico repetidamente por parte de un/a compañero/a o responsable.
- Insinuación por parte de un responsable de conseguir mejoras a cambio de favores de tipo sexual.
- Sufrir roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, personas usuarias o responsables.
- Sufrir algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo, o risas y burlas acerca de apariencia, condición u orientación sexual en el entorno laboral.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona por ser de sexo contrario a la persona acosadora, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona por ser de otro sexo.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona por razón de su sexo.
- Presión para obtener una cita o favores sexuales.
- El envío y difusión de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/de la persona trabajadora por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

ANEXO II:

MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO (ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO)

A la atención de la Dirección de Recursos Humanos para iniciar procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso laboral, acoso sexual, o acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el **CENTRO SAN CAMILO**.

I.-Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
 Otras (Especificar):

II.- Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III.- Datos de la persona o personas presuntamente implicadas en el acoso

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV.- Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron incluyendo a posibles testigos y cualquier información o prueba relevante. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V.-Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (mensajes, documentos u otros.)

VI.- Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA O PERSONAS PRESUNTAMENTE IMPLICADAS EN EL ACOSO) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, o acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

“La empresa garantizará la confidencialidad de la información y la protección frente a represalias durante todo el procedimiento.”