

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN
EMASESA

Cada gota
cuenta



¡Ahorra!



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO COMÚN	4
3.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE A ACTUACIONES DE ACOSO	6
4.	OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
4.1	Objetivos.....	7
4.2	Ámbito de aplicación	7
5.	TIPOS DE ACOSO.....	8
5.1	Tipología de origen sexual	9
5.2	Acoso laboral (mobbing).....	9
5.5	Circunstancias agravantes.....	9
6.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO	10
6.1	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.....	11
6.2	ACTUACIÓN.....	13
6.2.1	Criterios de actuación y garantías del procedimiento.....	13
6.2.2	Comisión de Acción Sobre el Acoso (CASA).....	15
6.2.3	Procedimiento de actuación.....	16
6.2.3.1	Iniciación del procedimiento: Legitimación y contenido	16
6.2.3.3	Indagación y valoración inicial:	18
6.2.3.4	Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial	20
6.3	SEGUIMIENTO.....	21
6.4	VIGENCIA.....	22
6.5.	ANEXO I: DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD	23
6.6.	ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO.....	24

1. INTRODUCCIÓN

La empresa metropolitana de abastecimiento y saneamiento de aguas de Sevilla, S.A. (EMASESA), es una empresa comprometida con las personas trabajadoras que conforman su plantilla y vela para que el trabajo se desarrolle en las mejores condiciones laborales y personales.

Cualquier comportamiento que quede fuera de su código ético, será inmediatamente abordado por la empresa haciendo hincapié en el caso de que se vean afectados derechos fundamentales de las personas. Es por ello, por lo que se actualizan los procedimientos vigentes para adaptarlos a la normativa y realidad social actual, y se redefine este Protocolo de prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA, para dar cobertura a las nuevas necesidades.

Además de lo anterior, el Protocolo de prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA, surge del interés compartido por la Dirección y la representación sindical por mantener un entorno laboral igualitario, donde se tenga como prioridad el respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en EMASESA y se facilite su desarrollo profesional.

Este Protocolo pretende actuar como una herramienta para evitar actos de acoso, así como instrumento de prevención, protección y actuación ante conductas de acoso que puedan producirse o se hayan producido en la organización. En él se plasman las medidas y actuaciones a llevar a cabo en caso de presentarse una situación de dicha naturaleza, sea cual sea su origen.

Así, por tanto, este documento cuenta con una parte común destinada a ofrecer la información y orientación para conocer el marco normativo, los tipos de acoso y el procedimiento implantado en EMASESA para su denuncia e investigación. Y con otra parte específica, donde mediante instrucciones técnicas elaboradas para cada tipo de acoso, se abordará cada una de las especificidades que permitan entender y detectar qué es el acoso y los modos en que se puede manifestar (definiciones, ejemplos de conductas constitutivas de acoso etc.).

En virtud de este documento, tanto la Dirección de EMASESA como los representantes de las personas trabajadoras, declaran que cualquier tipo de acoso supone un atentado a la dignidad, a la integridad, a la igualdad, a la salud y a la libertad, en suma, a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier conducta de este tipo y hacen expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Todo el personal de EMASESA debe colaborar en mantener un entorno laboral libre de acoso. En concreto, todas las personas que forman parte de la empresa deben poner los medios a su alcance para prevenir, detectar y eliminar este tipo de conductas, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las personas acosadas se realice con respeto a la dignidad de las personas.

Tanto la Dirección de la empresa, como la representación de las personas trabajadoras, se comprometen a prevenir y actuar, conforme al procedimiento regulado por medio del presente Protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración el ordenamiento jurídico.

2. MARCO NORMATIVO COMÚN

La normativa común aplicable en las diferentes situaciones de acoso en el ámbito laboral es muy amplia. El presente Protocolo se ha elaborado siguiendo toda la normativa de aplicación en esta materia, pudiendo distinguir especialmente la regulación según los siguientes ámbitos:

Ámbito internacional

- Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 1993.
- La Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979.
- La Plataforma de Acción de Beijing, de 1995.
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958.
- Convenio de la OIT número 190 sobre la violencia y el acoso de 2019

Ámbito europeo

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 2000.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ámbito estatal

- Constitución Española de 1978, artículos 10, 14, 15 y 18 entre otros.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 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. Artículo 4.2 e).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, artículo 184.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 62, entre otros.
- 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, artículos 8.13 y 8.13bis:
 - 8.13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
 - 8.13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y 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.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Ámbito autonómico

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículos 30 y 33.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Ámbito de empresa

- Convenio Colectivo de EMASESA (2024).
- II Plan de Igualdad (2021).

- Protocolo de prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA (2024).
- Manual para el uso de un lenguaje no sexista (2017).
- Código Ético (2021).
- Protocolo de cumplimiento corporativo (2021).

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE A ACTUACIONES DE ACOSO

EMASESA hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización de manera directa o indirecta.

De acuerdo con este compromiso, EMASESA declara que las actitudes de acoso representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por tanto, EMASESA se compromete a:

- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- No ignorar las denuncias ante conductas de acoso que puedan producirse en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, teniendo en consideración las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia contra las personas informantes y las implicadas en el proceso de resolución de situaciones de acoso.
- Establecer y aplicar las correspondientes sanciones o medidas a las personas que lleven a cabo actos de acoso, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, EMASESA exige que todas y cada una de las personas que integran su organización, asuman las siguientes responsabilidades:

- Actuar respetando la dignidad y derechos fundamentales de todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser objeto de ofensa, humillación o intimidación para cualquier persona incluida dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.

- Actuar de manera adecuada frente a comportamientos, actitudes o acciones de acoso: no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo e impidiendo que se repitan o se agraven, denunciándolo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

EMASESA se compromete a establecer medidas para la prevención, formación y actuación frente al acoso, tales como la elaboración de este Protocolo y el desarrollo de acciones de formación y sensibilización. Para la implantación de las diferentes actuaciones y medidas, EMASESA contará con la participación y colaboración de la representación social de la organización.

4. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1 Objetivos

Los objetivos de este Protocolo de Prevención y Actuación frente a cualquier tipo de acoso son los siguientes:

- Informar, formar y sensibilizar, al personal de la empresa sobre las conductas que pudieran encuadrarse dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.
- Prevenir, detectar y evitar las posibles actitudes de acoso que se pudieran producir en el ámbito de la empresa.
- Detectar posibles casos de acoso a través de actuaciones dirigidas a la identificación de circunstancias que puedan favorecer esta conducta, para actuar de manera preventiva.
- Informar a las personas trabajadoras en general y a las posibles víctimas de acoso, sobre las medidas disponibles para prevenir y evitar que se produzcan este tipo de conductas.
- Facilitar canales seguros, confidenciales y accesibles para comunicar situaciones de acoso, incluyendo comunicaciones anónimas
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, aplicando las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas y, en su caso, utilizar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

4.2 Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal de EMASESA, a los miembros de sus órganos de dirección, administración y control, a candidatos/as en procesos selectivos y a las personas que realizan prácticas. El alcance abarca situaciones de acoso que puedan producirse en los centros de trabajo de EMASESA o en cualquier lugar fuera de ellos donde se desarrolle la relación laboral (viajes, cursos de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.).

Se incluyen también dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, las personas que no tengan relación laboral con EMASESA, pero prestan servicios en sus instalaciones. En ese caso, se dará conocimiento del suceso a las empresas afectadas y se tomarán las medidas oportunas de mutuo acuerdo.

En el caso de haber finalizado la relación laboral o contractual, durante el plazo de dos años desde la fecha de conclusión se podrá denunciar, según lo establecido en este Protocolo, cualquier presunta situación de acoso soportada.

Asimismo, para las personas informantes se extenderá su protección durante dos años.

5. TIPOS DE ACOSO

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión sea éste verbal, conductual o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todos los tipos de acoso que pueden presentarse dentro de una organización pueden darse en dos planos diferenciados: vertical y horizontal.

- **Acoso vertical:** Es aquella conducta en la que la persona que acosa puede ocupar un cargo inferior o superior al de la víctima dentro de la jerarquía organizativa, por ello el acoso vertical puede ser descendente o ascendente.
 - Acoso descendente: La persona que agrede se resguarda en el hecho de poseer algún poder que le otorga su posición en la estructura organizativa de la empresa respecto de la situación laboral de la víctima. En este caso, no es condición necesaria que la persona acosadora sea jefe/a directo/a de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre la misma. Es la tipología de acoso más frecuente dentro de las empresas.
 - Acoso ascendente: La persona de nivel jerárquico superior es acosada por una persona de nivel jerárquico inferior. Se explica fundamentalmente por la dificultad por parte de la persona trabajadora con nivel jerárquico inferior de aceptar a la persona que ocupa el nivel superior.
- **Acoso Horizontal:** Es una conducta abusiva entre compañeros/as de trabajo sin relación jerárquica.

Sin perjuicio de que en las respectivas instrucciones técnicas se definirán con más detalle, se pueden considerar las siguientes tipologías de acoso en función de su origen:

5.1 Tipología de origen sexual

Desde la doctrina científica y la jurisprudencia, las conductas de acoso cuyo origen es sexual pueden clasificarse según las siguientes definiciones:

1. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Acoso por razón de sexo (o acoso sexista): 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.

5.2 Acoso laboral (mobbing)

Consiste en toda conducta sistemática que constituya hostigamiento, intimidación o agresión psicológica dentro del entorno de trabajo, que se caracteriza por acciones repetidas que buscan degradar, humillar o aislar a la persona trabajadora, imponiendo situaciones ofensivas para su dignidad, afectando así a su bienestar emocional y a su desempeño profesional.

5.3 Acoso LGTBI+

Consiste en actos de discriminación, odio, rechazo, maltrato o violencia física o verbal dirigida hacia personas por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

5.4 Otra tipología

En caso de que en EMASESA aparezcan o se constaten conductas que puedan constituir acoso de tipologías distintas a las referidas anteriormente, su tratamiento, procedimiento y posibles consecuencias disciplinarias se regularán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de EMASESA vigente en cada momento y en la normativa interna que pudiera ser de aplicación. Cualquier conducta que constituya infracción administrativa grave o muy grave será tratada también bajo el marco de la Ley 2/2023.

5.5. Circunstancias agravantes

El acoso constituye, según la normativa laboral y administrativa aplicable, una infracción muy grave. De igual modo, y de acuerdo con la tipificación legal, determinados tipos de acoso pueden constituir delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.

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

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

La respuesta ante el acoso exige una actuación global, que integre desde la sensibilización y prevención hasta la resolución y seguimiento de los casos conocidos, realizando estas acciones de forma coordinada, a fin de que cada una de ellas sea una referencia para todas las personas trabajadoras. Este Protocolo busca alcanzar ese objetivo a través de tres grandes ejes de actuación:

- La fase de **Sensibilización y Prevención** abarca por un lado la concienciación de las personas trabajadoras, a fin de inhibir el desarrollo de estas conductas, y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan y, por otro lado, actúa con medidas específicas sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso, así como sobre las personas que estén afectadas por esos ambientes.
- En la fase de **Actuación** se despliegan los procedimientos necesarios (informal y/o formal) que garanticen el escuchar, informar, asesorar y proteger a la posible víctima de acoso, proponiendo a su vez medidas de actuación sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso. Estos procedimientos alcanzarán las garantías a las personas informantes, su protección y la prohibición expresa de represalias, incluso a los denunciantes de buena fe, aunque no se pruebe el acoso.

- En la fase de **Seguimiento** se realiza el acompañamiento de la víctima de acoso mediante un proceso de seguimiento continuo.

6.1 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

EMASESA, desarrollará actuaciones específicas de sensibilización y pondrá en marcha acciones para dotar a todas las personas a las que pueda afectar este Protocolo, de los conocimientos y herramientas necesarias para saber detectar las conductas precursoras que puedan desembocar en acoso, permitiendo así su detección temprana y corrección oportuna.

Para ello se plantearán medidas como la formación, información y detección para prevenir, evitar y anular cualquier conducta de este tipo.

1. Desarrollo de un plan de comunicación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todo el personal incluido en su ámbito de aplicación. Para ello, se difundirá por todos los canales que sea posible: correo electrónico, portal del empleado, portal de comunicación, tableros digitales, manual de acogida para personal de nueva incorporación, intranet, web y redes sociales de EMASESA.
2. Además del plan de comunicación centrado en la difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA comentado en el punto anterior, se llevará a cabo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, dirigidas a la plantilla, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:
 - a) Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades.
 - b) Divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
 - c) Apoyar y reconocer las iniciativas de Centros, Departamentos y otras Áreas de EMASESA en materia de prevención de acoso.
3. Plan de Formación y desarrollo de programas formativos específicos:
 - a) Dentro del Plan de Formación para la plantilla, en la medida de lo posible, se incluirá de manera transversal el compromiso de EMASESA por una empresa libre de acoso, los códigos éticos de conducta e información general.
 - b) Se elaborará un programa de cursos específicos y campañas periódicas de sensibilización sobre medidas de prevención, detección y actuación ante los diferentes tipos de acoso y código de buenas prácticas, que irán dirigidas a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Protocolo.
 - c) Las personas que integren la Comisión de Acción Sobre el Acoso (CASA) (6.2.2.) y la Red de Referentes para la Convivencia y el Buen Trato en EMASESA, recibirán una formación específica sobre género, igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, convivencia, relaciones de buen trato y prevención de factores de riesgo psicosocial, tipologías e identificación de conductas de acoso, procedimientos de resolución de conflictos y de actuación ante situaciones de acoso y cualquier otra formación sobre la materia.

4. Asesoramiento y consulta: se potenciará la línea de asesoramiento, información y consulta a través de la Comisión de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Red de Referentes para la Convivencia y el Buen Trato en EMASESA. El objetivo de esta Red de Referentes es implicar a personas de los distintos centros de trabajo de EMASESA, en la sensibilización, prevención, intervención y mediación en situaciones que puedan ocasionar situaciones de acoso, promoviendo la convivencia y el buen trato en sus centros. La creación de esta Red de Referentes permite también acercar, de manera más eficiente al conjunto de la plantilla los recursos de los que dispone EMASESA para procurar un entorno de trabajo saludable.

Las funciones de la Red de Referentes respecto a este Protocolo serán las siguientes:

- Colaborar en la información y sensibilización de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en materia de convivencia, buen trato, acoso y violencia de género.
- Atender a las personas que lo soliciten aplicando la metodología y los conocimientos adquiridos en la formación recibida para ello.
- Conocer los procedimientos, así como los distintos canales y recursos disponibles, para derivar en los casos que proceda.
- Detectar posibles situaciones que puedan dar origen a conflictos o a futuras situaciones de acoso, iniciando la mediación si procede o la comunicación a terceros según la formación recibida.
- Acompañar a las personas que lo necesiten en los distintos procesos.

Siendo importante que esta Red de Referentes sea cercana a la plantilla, ésta estará constituida por un grupo de entre 15 y 20 personas, siendo el conjunto representativo de todos los centros de trabajo, así como de los diferentes grupos profesionales y áreas de la empresa.

La Comisión de Seguimiento del Convenio será la encargada de proponer a las personas que formarán parte de esta Red de Referentes.

5. En el ámbito de la prevención de este tipo de conductas, EMASESA desarrollará una metodología para la resolución de conflictos que tendrá por objeto impulsar la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos interpersonales.

6. Fomento de la prevención contra el acoso en las empresas externas que trabajen para EMASESA. En la medida que sea posible, EMASESA instará a las empresas con las que tenga relación contractual, a que su plantilla reciba información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica acreditada y valorada a través de los pliegos para la adjudicación de obras o servicios.

La Prevención actuará sobre los elementos que permitan desarrollar el acoso en cualquiera de sus modalidades, con invisibilidad e impunidad para evitar que éste se produzca. En este sentido, se potenciarán actuaciones preventivas, tales como difundir los diferentes canales existentes para consulta y asesoramiento, la inclusión de apartados que descarten o detecten posibles situaciones de acoso a través de las evaluaciones de riesgos psicosociales, estudios de clima y protocolos de vigilancia de la salud.

La Comisión de Igualdad, a través de la Red de Referentes, adoptará una conducta proactiva y desarrollará e impulsará acciones específicas en los diferentes centros de trabajo de EMASESA para identificar posibles casos de acoso que se estén produciendo. Tras la detección ofrecerá a las víctimas la información y la atención necesaria para iniciar el siguiente proceso, el de actuación, a través del procedimiento informal o formal, según las características de cada caso.

6.2 ACTUACIÓN

Tal y como se viene explicando a lo largo de los epígrafes anteriores, el acoso en cualquiera de sus formas es sin duda una cuestión importante que afecta a la vida de la persona que lo padece con posibles repercusiones sobre su salud tanto física como psíquica. Por ello, la empresa habilitará los instrumentos necesarios para garantizar una cultura cooperativa basada en el respeto mutuo y la no discriminación.

El objetivo del procedimiento de actuación es el de proteger a la posible víctima de acoso, proponiendo medidas de actuación sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso a través de informes y medidas presentadas a la Dirección de la empresa.

6.2.1 Criterios de actuación y garantías del procedimiento

El procedimiento se regirá por los siguientes criterios de actuación:

- **Universalidad:** Toda persona incluida dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene derecho a denunciar hechos que a su criterio pudieran ser constitutivos de acoso.
- **Confidencialidad:** El Protocolo incorpora como base fundamental, el sigilo profesional de todas las personas que intervengan en el proceso, con la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan

conocimiento. A tal efecto, todo interviniente en cualquier procedimiento deberá completar un documento de confidencialidad que se adjunta al presente Protocolo como Anexo I.

- **Diligencia:** La investigación de los hechos debe realizarse de forma responsable, objetiva y profesional y optimizando los plazos.
- **Colaboración:** Toda persona incluida dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene la obligación de colaborar con la investigación, cuando se le requiera, aportando la información, datos o antecedentes que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos.
- **Celeridad:** La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías requeridas.

Como garantías del procedimiento cabe destacar las siguientes:

- **Principio de tipicidad:** Colaborar en la denuncia, investigación, mediación y, en su caso en el proceso disciplinario, conforme a lo previsto en este Protocolo y en el Convenio Colectivo de EMASESA, de cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La empresa deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas, con la cautela necesaria para proteger la intimidad de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Asistencia a los intervinientes:** Las personas implicadas, tanto denunciante como denunciado/a, podrán contar con la asistencia, si así lo desean, de un representante sindical (delegado/a de personal, sindical o de prevención) o de cualquier otra persona de su confianza perteneciente a la empresa o bien externa. Esta asistencia podrá solicitarse y se brindará en cualquier momento a lo largo del procedimiento.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias, entendidas éstas como los daños ocasionados como consecuencia de las actuaciones de este Protocolo, contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable y, expresamente, en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la

protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas. No obstante, si durante la tramitación de este procedimiento existiese algún procedimiento judicial de tipo penal, se podrá dejar en suspenso hasta la finalización de este por sentencia firme o archivo de las actuaciones.

6.2.2 Comisión de Acción Sobre el Acoso (CASA)

La empresa contará con una comisión paritaria formada por doce (12) personas que serán designadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio, seis (6) propuestas por la Dirección y seis (6) por las secciones sindicales. Todas ellas, contarán con la capacitación técnica necesaria sobre cuestiones de igualdad y en especial de acoso en el lugar de trabajo, en cualquiera de sus formas.

La Dirección designará, un/a coordinador/a, cuya misión será recepcionar y analizar las denuncias presentadas y aquellas otras actuaciones relacionadas en el presente Protocolo, así como proponer a la Dirección dos (2) personas, de entre las que forman parte de la CASA, que serán las encargadas de gestionar el caso en concreto. La persona coordinadora será la interlocutora con el Sistema Interno de Información, previsto en la ley 2/2023.

Las personas designadas deberán ser de nivel profesional equivalente o superior a las personas presuntamente implicadas, salvo que la persona designada ostente la condición de delegado/a de personal o sindical. En caso de no existir entre las personas de la CASA, se nombrarán de forma expresa otras dos (2) personas que cumplan esta condición y solo para ese caso, propuestas igual que los anteriores, es decir, una a propuesta de la Dirección de la Empresa y la otra a propuesta de las secciones sindicales.

El nombramiento de las personas que se encargarán de gestionar el caso concreto (en adelante **Órgano Tramitador**), deberá realizarse en el plazo máximo de tres (3) días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia por parte del/la coordinador/a.

La creación de la CASA y sus funciones y la de su coordinador/a se darán a conocer a todo el personal de la empresa.

Las principales funciones que llevarán a cabo las personas designadas para la tramitación del procedimiento en cada caso (Órgano Tramitador) son las siguientes:

- Asistir e informar a la presunta víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.

- Analizar y tramitar las denuncias conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.
- Llevar a cabo la instrucción realizando las indagaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Solicitar apoyo de asesores de otras áreas de la empresa (Prevención, Servicios Médico, Asesoría Jurídica, etc.) o especialistas externos a la empresa, si lo considerasen necesario.
- Emitir el informe de valoración con los hechos acreditados, las conclusiones y las propuestas que se deriven de los mismos.
- Realizar el seguimiento del caso concreto en el que hayan intervenido.

Podrán ser causas de abstención y recusación para formar parte este órgano tramitador tanto en lo que se refiere a la persona presuntamente acosada como a la presunta acosadora:

- El parentesco de consanguinidad y/o afinidad hasta el cuarto grado.
- Las relaciones de amistad íntima o enemistad manifiesta.
- La relación de dependencia jerárquica directa o la adscripción al mismo Departamento que las personas implicadas en el procedimiento.
- La afiliación a la misma Sección Sindical.

6.2.3 Procedimiento de actuación

6.2.3.1 Iniciación del procedimiento: Legitimación y contenido

El procedimiento de actuación frente a los distintos casos de posible acoso previstos en el presente Protocolo se inicia a partir de la presentación del modelo de denuncia recogido en el Anexo II.

La solicitud deberá presentarse en sobre cerrado por Registro y dentro del mismo el resto de los documentos que se considere necesario aportar. Deberá dirigirse a nombre de la persona que ostente el cargo de coordinador/a de la CASA sin necesidad de especificar dicho cargo, para guardar la confidencialidad de su contenido.

Asimismo, podrá presentarse denuncia a través del Canal de Denuncias, de forma escrita, verbal o anónima. Las denuncias que se reciban por este canal serán puestas a disposición de la persona coordinadora de la CASA, de la forma prevista en la normativa interna del Canal.

a) Legitimación.

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los/las delegados/as de prevención y representantes de las personas trabajadoras en el ámbito donde la persona interesada preste servicio.

- Cualquier empleado/a que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.
- El/La director/a del centro o jefe/a de la unidad afectada podrá denunciar de oficio aquellos casos en los que se tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso.
- El/la Coordinador/a cuando tenga conocimiento por alguna persona o entidad ajena a la empresa (canal de denuncias, usuarios/as, servicios sanitarios, empresas subcontratadas).

b) Contenido.

- La denuncia deberá contener, en su caso, como datos mínimos:
 - Nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificaciones, teléfono, dirección de correo electrónico del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir la persona denunciante y persona objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendolo.
- Descripción de los hechos, aportación de documentos con valor probatorio si los hubiera, referencia de testigos, etc.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación del órgano tramitador siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

Una vez recibida la denuncia, el/la coordinador/a, tras un primer análisis de los datos objetivos del caso y en un plazo de cinco (5) días hábiles a contar desde la recepción de la misma, podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas o, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Esta resolución será motivada y se notificará a la persona que formuló la denuncia.
- Solicitar información complementaria. En caso de requerirse información adicional, el plazo de cinco (5) días hábiles mencionado anteriormente quedará suspendido, reanudándose una vez se haya proporcionado la documentación solicitada. En ningún caso, el plazo para aportar dicha información podrá exceder de cinco (5) días hábiles adicionales.
- Iniciar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Cuando la persona que formule la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, el/la coordinador/a comunicará por escrito a la presunta víctima la presentación de la denuncia y solicitará su ratificación. En el caso de que la denuncia no fuese ratificada y el/la coordinador/a no advierta indicios suficientes para iniciar el procedimiento, se notificará a la parte denunciante el archivo del mismo.

En caso de existir claros indicios de acoso y, a falta de ratificación por parte de la presunta víctima, el/la coordinador/a se reservará la potestad de seguir con la tramitación del procedimiento.

La persona denunciante y la persona denunciada recibirán una comunicación de/la coordinador/a, en la que se notificará formalmente la fecha de inicio del procedimiento, el nombramiento de las personas designadas para la tramitación del mismo (órgano tramitador) y el número de expediente asignado.

En el plazo de dos (2) días hábiles desde la comunicación del inicio del procedimiento, las partes podrán alegar las causas de abstención o recusación que estimen oportunas. Una vez revisada su concurrencia o no por el/la coordinador/a, se rechazarán o admitirán, debiendo en este caso procederse al nombramiento de otra persona, en la forma y plazo previstos en el apartado 6.2.2 de este Protocolo.

6.2.3.3 Indagación y valoración inicial:

Una vez iniciado el procedimiento formal, el órgano tramitador iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, solicitando los informes que estime oportunos, promoviendo la comparecencia de las partes, la declaración de testigos, u otras actuaciones que considere necesarias, y comunicando la activación del Protocolo al servicio de prevención de riesgos laborales. Este proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo.

Como primeras actuaciones, el órgano tramitador procederá a tomar declaración al denunciante y denunciado/a, que en todo momento podrán estar asistidos de una persona de su confianza o un representante de la sección sindical a la que estuvieran afiliados.

En el momento de su declaración, la persona denunciada podrá solicitar vista de la denuncia y documentación que se haya acompañado a la misma, así como proponer las pruebas que, en su descargo, estime oportunas. La persona denunciada dispondrá de un plazo de tres (3) días hábiles para revisar la documentación aportada y proponer las pruebas que estime oportunas.

De todas las declaraciones que se realicen durante esta fase de indagación se levantará acta por parte del órgano tramitador, que deberá ser firmada por las personas que integran este órgano, así como por quien haya prestado declaración. En el caso de denunciante y denunciado/a, el acta también deberá ser firmada por la persona que, en su caso, les asista en su declaración.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, y previa audiencia de éstas, el órgano tramitador podrá proponer la adopción de medidas o diligencias cautelares que considere necesarias. Estas medidas, de carácter provisional, tendrán como único propósito evitar posibles perjuicios mayores. Entre ellas, podrán incluirse disposiciones relativas a la separación o movilidad de las personas afectadas.

El órgano tramitador podrá solicitar del servicio de prevención de riesgos laborales competente la remisión de informe con los antecedentes de que dispusiera sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad o centro de trabajo afectado, sin perjuicio de la debida protección de los datos de carácter personal.

Además, el órgano tramitador podrá solicitar el asesoramiento necesario sobre la orientación del caso concreto al servicio de prevención.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto persona denunciante como persona denunciada.

Al finalizar esta indagación previa, el órgano tramitador emitirá un informe de valoración inicial, con las actuaciones practicadas, las conclusiones y las propuestas que se deriven de la misma, levantando acta de cualquier actuación llevada a cabo durante el proceso.

Este informe deberá ser emitido en el plazo de un (1) mes a contar desde la fecha de inicio de la tramitación. Si la actuación fuera compleja, el órgano tramitador podrá establecer prórrogas de un (1) mes, advirtiéndolo con antelación y por escrito motivado dirigido a las partes afectadas. En cualquier caso, la tramitación del procedimiento no podrá exceder en ningún caso, de tres (3) meses desde su inicio.

El informe de valoración deberá tener la siguiente estructura y contenido mínimo:

El informe de valoración inicial debe contener, de manera clara y ordenada, los siguientes elementos fundamentales:

- 1. Identificación de los participantes**
 - Relación nominal de las personas que integran el órgano tramitador, incluyendo asesores externos, si los hubiera.
 - Identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
 - Centro de trabajo al que están adscritas las personas denunciante y denunciada.
- 2. Antecedentes del caso**
 - Descripción de la denuncia y las circunstancias en las que se ha producido.
 - Identificación de posibles circunstancias agravantes o atenuantes que pudieran concurrir.
- 3. Relación de intervenciones realizadas**
 - Resumen de los argumentos expuestos por las partes implicadas.
 - Recopilación de testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios o diligencias practicadas.
- 4. Valoración final**
 - Determinación sobre la existencia o no de conducta de acoso.

- Propuesta de medidas, en caso de que se requieran acciones correctivas.

5. Firma de los miembros del órgano tramitador

6.2.3.4 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, el órgano tramitador deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

- b) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u organizativo se propondrá a la Dirección la aplicación de las siguientes medidas:
 - Si se trata de una situación de conflicto interpersonal (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razones que no son estrictamente laborales, pero que repercuten sobre la dinámica de trabajo): activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un “mediador/a”, admitido por las partes.
 - Si se trata de otros supuestos de conflicto organizativo (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razón de las condiciones en que se organiza el trabajo): aplicar las medidas correctoras de carácter organizativo o técnico que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

- c) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá a la Dirección la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

- d) Indicios claros de alguno de los supuestos de acoso en el entorno laboral: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral recogidos en este procedimiento, el órgano tramitador propondrá a la Dirección la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.

6.2.3.5. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, una vez trasladado a la Dirección, ésta podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

6.2.3.6. Información

Si la Dirección resolviera la apertura de un procedimiento disciplinario, toda la documentación obrante en el procedimiento formal así como el precitado informe de valoración, se incorporarán al expediente disciplinario. En tal caso, el/la instructor/a y secretario/a al efecto designados/as, procurarán en lo posible evitar nuevas intervenciones o declaraciones de los comparecientes, a no ser que se consideren estrictamente necesarias para la instrucción del expediente disciplinario.

Durante la tramitación de este Protocolo quedarán suspendidos los plazos de prescripción de las faltas laborables, previstos en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo. En concreto, la emisión del informe de valoración y su entrega a la Dirección constituirá el comienzo del cómputo de la prescripción en caso de conducta sancionable, pues no será hasta ese momento cuando la Dirección tendrá conocimiento pleno de los hechos.

Con carácter general, se informará a las personas implicadas en el proceso de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del mismo y de las resoluciones adoptadas. Asimismo, se informará al servicio de Prevención y Riesgos Laborales de EMASESA, preservando la intimidad de las personas.

El/la coordinador/a informará a la CASA, a la Comisión de Igualdad y/o a la Comisión de Seguimiento del Convenio, según corresponda, proporcionando datos estadísticos y anónimos sobre las consultas recibidas, denuncias formalizadas y sus respectivos resultados, garantizando la transparencia y el cumplimiento de los procedimientos establecidos. Dicha información se facilitará en el mes de enero de cada año, correspondiente a los datos recopilados durante el año anterior.

6.3 SEGUIMIENTO

Esta fase contempla el seguimiento y acompañamiento a las víctimas de acoso:


- a. Las víctimas de acoso deben ser atendidas y acompañadas durante todo el proceso (denuncia, investigación, resolución y posterior seguimiento del caso).
- b. Es frecuente que los efectos de la situación vivida cristalicen tiempo después de ocurrir los hechos.
- c. La protección a la víctima comienza en el momento en el que se conocen los hechos, con independencia del respeto a la presunción de inocencia de las otras personas implicadas en el caso.

- d. La persona que ha sufrido acoso estará permanentemente informada sobre las actuaciones en curso.
- e. El órgano tramitador que gestione el caso puede proponer la adopción de cuantas medidas de protección considere necesarias para una atención integral de la víctima. Entre estas medidas de apoyo están:
- Actuar con la mayor rapidez a la hora de tramitar las solicitudes relativas a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud efectuada, incluida la de cambio de puesto de Trabajo a otros Departamentos o Centros de Trabajo, sobre todo en los casos en los que exista o haya existido dependencia jerárquica entre las personas implicadas en el acoso.
 - Adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
 - Facilitar asesoramiento respecto a la asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen de Seguridad Social, ayudando a la persona afectada a solventar problemas burocráticos que pudieran presentarse.
- f. Las medidas antes aludidas se adoptarán, aunque las sentencias de condena o las resoluciones de sanción no sean firmes, pudiendo ser revocadas una vez haya resolución/sentencia firme.
- g. El seguimiento de la víctima se extenderá durante todo el tiempo necesario hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias del acoso sufrido.
- h. El seguimiento se efectuará siempre, sea cual sea la situación formal del procedimiento.
- i. Se documentarán todos los casos de acoso y todos los informes serán custodiados convenientemente por el/la coordinador/a.
- j. Se elaborará un informe anual sobre los casos de acoso, además de otras actuaciones realizadas por la CASA, que podrán emplearse como herramientas de sensibilización y prevención. Este informe respetará en todo momento los criterios de confidencialidad y anonimato.

6.4 VIGENCIA

El presente Protocolo de Prevención y Actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA, entrará en vigor a partir de la fecha su aprobación y estará vigente hasta que se produzca alguna modificación del mismo.

6.5. ANEXO I: DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS PREVISTAS POR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.

D. / Dña., [REDACTED] habiendo sido designado/a por EMASESA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse en su ámbito, según lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por EMASESA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Sevilla, [REDACTED] de [REDACTED]

Fdo. [REDACTED]

EMPRESA METROPOLITANA DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA, S.A.

GE 325/01

6.6. ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO



MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO Dpto. Desarrollo de RR.HH.

DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos: <input style="width: 90%;" type="text"/>	
NIF: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Teléfono de contacto: <input style="width: 40%;" type="text"/>
Vinculación con Emasesa: <input style="width: 90%;" type="text"/>	

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA

Nombre y Apellidos: <input style="width: 90%;" type="text"/>	
Teléfono de contacto: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Vinculación con Emasesa: <input style="width: 40%;" type="text"/>
Centro de Trabajo: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Departamento: <input style="width: 40%;" type="text"/>

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos: <input style="width: 90%;" type="text"/>	
Teléfono de contacto: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Vinculación con Emasesa: <input style="width: 40%;" type="text"/>
Centro de Trabajo: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Departamento: <input style="width: 40%;" type="text"/>

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	Orientación sexual, identidad de género, LGTBIfóbicas
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual y por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Otras tipologías

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: Exponer lo más detalladamente posible los hechos y circunstancias.





Protocolo de prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA

EVIDENCIAS: Documentos adjuntos, pruebas y testigos propuestos.

OBSERVACIONES:

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la Prevención y Actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

INSTRUCCIÓN TÉCNICA PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas trabajadoras de la empresa erradicando cualquier situación de discriminación y acoso que se pueda producirse en el ámbito laboral se elabora esta instrucción técnica que parte de un procedimiento general y común para cualquier tipo de acoso que se produzca en la empresa GE030.03/02.

En este documento se especifica el marco normativo y una serie de definiciones que hacen referencia a diferentes tipos de acoso de naturaleza sexual cuyo marco normativo procedimiento de actuación, garantías y criterios de actuación se rigen por el procedimiento general anteriormente mencionado.

1. DEFINICIÓN:

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

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamientos que pueden ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación de este, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto de este, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

Chantaje sexual: es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, formación, promoción profesional, salario, etc.

Acoso sexual ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa pero sí que dicha conducta pueda afectar tanto a la salud de la persona afectada como al entorno o ambiente de trabajo.

Ciberacoso sexual: Conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para hostigar a una o más personas con fines sexuales.

Acoso por razón de sexo (o acoso sexista): Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

La ley 3/2027, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una serie de conceptos sobre discriminación que serán los que se aplicarán en este procedimiento y que son los siguientes:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados
- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo.

CONDUCTAS VERBALES

- ✓ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ✓ Comentarios sexuales obscenos.
- ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

- ✓ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ✓ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc....) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ✓ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ✓ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ✓ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ✓ Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- ✓ Crear un perfil falso en nombre de la víctima para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

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

2. PROCEDIMIENTO

En caso de considerar que está sufriendo este tipo de acoso se pondrá en conocimiento de la Comisión de Acción sobre Acoso (CASA) a través de lo establecido en el punto 6.2.3 procedimiento de actuación de Protocolo de prevención y Actuación frente a cualquier tipo de Acoso en EMASESA

MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos:	
NIF:	Teléfono de contacto:
Vinculación con Emasesa:	

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA

Nombre y Apellidos:	
Teléfono de contacto:	Vinculación con Emasesa:
Centro de Trabajo:	Departamento:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:	
Teléfono de contacto:	Vinculación con Emasesa:
Centro de Trabajo:	Departamento:

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	Orientación sexual, identidad de género, LGTBfóbicas
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual y por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Otras tipologías

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: *Exponer lo más detalladamente posible los hechos y circunstancias.*

--



INSTRUCCIÓN TÉCNICA PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EVIDENCIAS: *Documentos adjuntos, pruebas y testigos propuestos.*

OBSERVACIONES:

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la Prevención y Actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE



INSTRUCCIÓN TÉCNICA PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL

Con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas trabajadoras de la empresa erradicando cualquier situación de discriminación y acoso que se pueda producirse en el ámbito laboral se elabora esta instrucción técnica que parte de un procedimiento general y común para cualquier tipo de acoso que se produzca en la empresa GE030.03/02.

En este documento se especifica el marco normativo y una serie de definiciones que hacen referencia a diferentes tipos de acoso de naturaleza laboral cuyo marco normativo procedimiento de actuación, garantías y criterios de actuación se rigen por el procedimiento general anteriormente mencionado.

1. DEFINICIÓN:

La Ley Orgánica 5/2010, del Código Penal, en su preámbulo, considera como acoso psicológico o moral “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquélla o aquéllas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

El acoso laboral se puede clasificar en

- a) Abuso de Autoridad.
- b) Trato Vejatorio
- c) Acoso discriminatorio cuando está motivado por

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso laboral:

- ✓ Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- ✓ Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- ✓ Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- ✓ Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- ✓ Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- ✓ Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- ✓ Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.



- ✓ Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- ✓ Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

FASES DEL ACOSO:

De forma orientativa podemos afirmar que el acoso es una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo. En este proceso pueden distinguirse varias fases, lo cual no obsta a que pueda existir el acoso, aunque no se produzcan todas las fases:

- ✓ Fase de conflicto: Aparición de conflicto, disputas personales aisladas, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- ✓ Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.
- ✓ Fase de intervención: Desde la empresa se tomarán en mayor o menor medida decisiones encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.).
- ✓ Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el empleado compatibiliza su trabajo con posibles bajas. En esta situación pueden producirse distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento, con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

GRADO DEL ACOSO PSICOLOGICO O MORAL

Sin perjuicio de que todos puedan ser calificados como acoso también podemos distinguir distintos grados de acoso, determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso:

- ✓ Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- ✓ Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
- ✓ Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.



2. PROCEDIMIENTO

En caso de considerar que está sufriendo este tipo de acoso se pondrá en conocimiento de la Comisión de Acción sobre Acoso (CASA) a través de lo establecido en el punto 6.2.3 procedimiento de actuación de Protocolo de prevención y Actuación frente a cualquier tipo de Acoso en EMASESA.

3. OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ✓ Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476, 854, 891 y 892.
- ✓ Criterio Técnico 34/2003, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante conductas de acoso moral en el trabajo.
- ✓ Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia laboral.
- ✓ Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales



MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos:	
NIF:	Teléfono de contacto:
Vinculación con Emasesa:	

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA

Nombre y Apellidos:	
Teléfono de contacto:	Vinculación con Emasesa:
Centro de Trabajo:	Departamento:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:	
Teléfono de contacto:	Vinculación con Emasesa:
Centro de Trabajo:	Departamento:

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	Orientación sexual, identidad de género, LGTBfóbicas
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual y por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Otras tipologías

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: *Exponer lo más detalladamente posible los hechos y circunstancias.*

--

EVIDENCIAS: *Documentos adjuntos, pruebas y testigos propuestos.*



OBSERVACIONES:

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la Prevención y Actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESIÓN DE GENERO Y POR RAZON DE LGTBIFOBIA.

Con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante LGTBI) erradicando cualquier situación de discriminación y acoso que se pueda producir en el entorno laboral se elabora esta instrucción técnica que parte de un procedimiento general y común para cualquier tipo de acoso que se produzca en la empresa GE030.03/02.

En este documento se especifica una serie de definiciones y ejemplos de conductas respecto de las discriminaciones por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género LGTBIfóbicas cuyo marco normativo, procedimiento de actuación, garantías y criterios de actuación se rigen por el procedimiento anteriormente mencionado.

1. DEFINICIÓN:

- **Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de genero** cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, identidad sexual o expresión de genero se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de este tipo de acoso:

- a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o que inciten a la violencia contra las personas LGTTBI y sus familias.
 - b) Realizar actos que impliquen aislamiento, rechazo o menosprecio público y notorio de personas por causa de orientación sexual, identidad sexual o expresión de genero
 - c) Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
 - d) Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
 - e) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con expresión o identidad de género.
 - f) Utilizar humor tráfobo o intéfobo.
 - g) Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de **orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.**
- **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. Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia.

La LGTBIfóbicas se puede articular de varias maneras:

- LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.
- LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.
- LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

2. OTRAS DEFINICIONES

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 LGTBI establece en su art 3. una serie de conceptos sobre discriminación que serán los que se aplicarán en este procedimiento y que son los siguientes.

- **Discriminación directa**: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- **Discriminación indirecta**: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple e interseccional**: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional

cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **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.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 51 Miércoles 1 de marzo de 2023 Sec. I. Pág. 30461 cve: BOE-A-2023-5366** Verificable en <https://www.boe.es> bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **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.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.



INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESIÓN DE GENERO Y POR RAZON DE LGTBIFOBIA.

- **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.
- **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.
- **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.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

2. PROCEDIMIENTO

En caso de considerar que está sufriendo este tipo de acoso se pondrá en conocimiento de la Comisión de Acción sobre Acoso (CASA) a través de lo establecido en el punto 6.2.3 procedimiento de actuación de Protocolo de prevención y Actuación frente a cualquier tipo de Acoso en EMASESA.



**INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR
RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESIÓN DE GENERO
Y POR RAZON DE LGTBIFOBIA.**

EVIDENCIAS: *Documentos adjuntos, pruebas y testigos propuestos.*

OBSERVACIONES:

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la Prevención y Actuación frente a cualquier tipo de acoso en EMASESA

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE