



INSMOELCA, S.L.
C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL TRABAJO

Fecha	Edición
Junio 2024	Edición inicial



Contenido

1. COMPROMISO DE INSMOELCA, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO	3
2. OBJETO	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. DEFINICIONES	7
4.1 Acoso psicológico o moral	7
4.2. Acoso Sexual	7
4.3. Acoso por razón de sexo.	7
4.4. Denuncia falsa.	7
4.5. Persona protegida.	8
4.6. Persona afectada.	8
4.7. Violencia laboral.	8
5. CÓDIGO DE CONDUCTA	9
6. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	11
6.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	11
6.2. Identificación de conductas	12
6.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	12
6.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	13
6.2.3. Violencia en el ámbito digital	16
6.2.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	17
7. MEDIDAS PREVENTIVAS	19
8. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	20
7.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.	20
7.2. La resolución del expediente de acoso.	22
7.3. Seguimiento	23
9. DISPOSICIONES VARIAS	25
ANEXOS	26
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA	27
ANEXO II. FICHA INFORMATIVA PARA LOS TRABAJADORES. ACOSO LABORAL	28
ANEXO II. FICHA INFORMATIVA PARA LOS TRABAJADORES. ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	29

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



1. COMPROMISO DE INSMOELCA, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

Con el presente protocolo, Insmoelca, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, Insmoelca, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Insmoelca, S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

En Telde a 17 de junio de 2024

(Documento firmado en el original)

Fdo; Raquel Montesdeoca Domínguez
Técnico Superior de PRL

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



2. OBJETO

El presente documento describe la metodología y procedimiento de actuación en Insmoelca, S.L. (CIF B35228733), para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a reforzar la voluntad de la dirección de la empresa de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

Deberán ajustarse a las normas sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de protección integral contra la violencia de género. En materia de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo por racismo o xenofobia o por cualquier otra causa, deberán incluir también medidas de prevención primaria y secundaria, y dispondrán de procedimientos específicos para dar cauce a las quejas y denuncias.

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

Los objetivos del presente protocolo son los siguientes:

1. Definir las pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
2. En caso de que se hubiere producido un posible caso de acoso, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.
3. Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo.
4. Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los contenidos del presente procedimiento deberán ser conocidos, asumidos y respetados por todos los trabajadores.

La empresa se compromete a cumplir el procedimiento en todos sus términos, así como a poner en práctica las medidas correctoras y/o sancionadoras, una vez comprobada la existencia de situaciones protegidas por el mismo.

En el caso de producirse entre trabajadores de esta empresa y de una empresa externa que actúe en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará este protocolo, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, al ser actos que pueden estar tipificados en el Código Penal, los procedimientos contemplados en el presente protocolo se pondrán en marcha como una más de las posibles acciones legales que puedan interponerse, al efecto, ante cualquier instancia administrativa o judicial.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



4. DEFINICIONES

4.1 Acoso psicológico o moral.

El acoso psicológico o moral se define como toda situación en la cual una persona o personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Para tener la consideración de acoso la violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave e intenso que este pudiera ser.

4.2. Acoso Sexual

Se entiende por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Así mismo puede considerarse como acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida.

También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la misma.

4.3. Acoso por razón de sexo.

Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también como un acto discriminatorio por razón de sexo.

4.4. Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

4.5. Persona protegida.

Serán todas aquellas personas que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

4.6. Persona afectada.

Será aquella persona que, prestando sus servicios en el centro o centros de trabajo de la empresa, se ve afectada por conductas de otras personas que presten servicios en dichos centros, contenidas en el código de conducta recogido en el presente acuerdo.

4.7. Violencia laboral.

Cualquier acción, incidente o comportamiento que se produzca en el entorno de trabajo, que cause o que pueda causar daño físico o psicológico constituyendo un riesgo psicosocial.



INSMOELCA, S.L.

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



5. CÓDIGO DE CONDUCTA

La empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso en el trabajo.

Todas las personas protegidas por este protocolo deberán conocer y poner en práctica el presente código de conducta que tiene como objetivo erradicar de la práctica cualquier situación de la que pueda derivarse riesgo de acoso en el trabajo.

Se pretende evitar cualquier conducta, acto, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, humillante, ofensivo, intimidatorio o violento, o bien, una intrusión en la vida privada de otras personas.

Se consideran conductas intolerables:

1. Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación y en las que a una persona:
 - Se le limita la oportunidad de comunicarse.
 - Se le interrumpe continuamente cuando habla.
 - Se le impiden expresarse.
 - Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
 - Se le critica continuamente el trabajo realizado.
 - Se le insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
 - Se le amenaza verbalmente.
 - Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
 - Se le niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
2. Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.
3. Todas aquellas actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:
 - La calumnia y la murmuración a sus espaldas.
 - La difusión rumores falsos o infundados.
 - La burla por algún defecto físico que pudiera tener.
 - La imitación de su forma de andar o de sus gestos.
 - El ataque a sus creencias políticas o religiosas.
 - La burla sobre su vida privada, su nacionalidad o su origen.
 - El insulto o la injuria.
 - La amenaza con violencia física.
 - Ataques físicos, pero sin lesiones graves como mensajes de advertencia.
 - Los daños en sus bienes.



INSMOELCA, S.L.

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



4. Cualquier conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el lugar de trabajo. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas en las que cabe incluir:
- El contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Comentarios o gestos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de un trabajador.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter sexual.
 - La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas.
 - Preguntas o insinuaciones de la vida sexual de una persona.
 - Bromas o proposiciones sexuales no consentidas que afecten a la persona o a la identidad sexual.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



6. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Insmoelca, S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

6.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa Insmoelca, S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en la empresa.

Insmoelca, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera además de ser siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Insmoelca, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos por la empresa, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

6.2. Identificación de conductas

6.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com

**Conductas verbales:**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, 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.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

6.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**Definición de acoso por razón de sexo:**

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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

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

El acoso por razón de sexo puede 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, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com

**Ataques con medidas organizativas:**

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.



- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.2.3. Violencia en el ámbito digital

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

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada)



- y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
 - (4) Revelar la orientación sexual.
 - (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
 - (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

6.2.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173 del

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

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

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Divulgación e información:

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, se divulgará el protocolo vigente en cada momento a través de:

- Correo electrónico a todos los miembros de la empresa.
- Tablones de anuncios de las oficinas.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

Formación:

La empresa propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Confidencialidad y protección de los afectados:

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.



INSMOELCA, S.L.

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



8. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de denuncia o reclamación
2. Activación del protocolo de acoso. Plazo máximo: 2 días laborales
3. Expediente informativo. Plazo máximo: 10 días laborales
4. Resolución del expediente de acoso. Plazo máximo: 3 días laborales
5. Seguimiento. Plazo máximo: 30 días laborales

7.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

1. La empresa designa a Raquel Montesdeoca Domínguez, técnica superior de prevención de riesgos laborales como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento.
2. La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.
3. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es buzon@insmoelca.com. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
4. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborales, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
6. La persona instructora de la denuncia o reclamación intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborales, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

7. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.
8. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
9. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.
10. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.
12. Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de la empresa proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

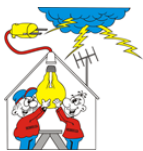
7.2. La resolución del expediente de acoso.

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de la empresa procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

7.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación vendrá obligada a realizar un

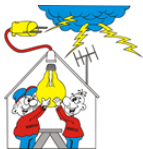
**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



9. DISPOSICIONES VARIAS

Obligatoriedad y revisión:

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento. Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

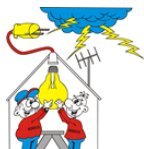
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

Denuncias falsas:

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Represalias:

Si se produjera represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

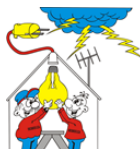


INSMOELCA, S.L.

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



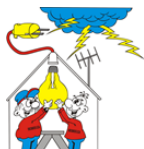
ANEXOS

**INSMOELCA, S.L.**

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com

**ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA**

Persona que informa de los hechos			
☐ Persona que ha sufrido el acoso:			
☐ Otras (especificar)			
Centro de trabajo:			
Fecha de comunicación:			
Datos de la persona que ha sufrido el acoso			
Nombre y apellidos:			
Puesto de trabajo:		Empresa:	
Datos de la persona agresora			
Nombre y apellidos:			
Puesto de trabajo:		Empresa:	
Descripción de los hechos			
Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos.			
Testigos y/o pruebas			
El trabajador/trabajadora			
Fecha y firma:			



INSMOELCA, S.L.

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



ANEXO II. FICHA INFORMATIVA PARA LOS TRABAJADORES. ACOSO LABORAL

ACOSO LABORAL

¿QUÉ ES?

Son aquellas situaciones en las que, una persona o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia física y/o psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo, y que produce daños físicos y/o psicológicos en el/los trabajador/es que lo sufren.

PRINCIPALES FORMAS DE ACOSO



IGNORAR

- Descartar ideas/propuestas sin llegar a analizarlas
- Rechazo constante
- No le permiten expresarse



BURLAS

- Ya sean de forma directa o indirecta
- Se crea un triángulo de acoso: víctima-espectador-agresor



DESCALIFICACIONES

- Culpabilizar por faltas de otros
- Sembrar dudas sobre el trabajo del trabajador u otras situaciones
- Calumniar
- Poner trabas



INJUSTICIAS

- Bajo o nulo reconocimiento
- Amenazas de despido
- Premiar a otros por tu propio trabajo



VIOLENCIA FISICA

- Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares

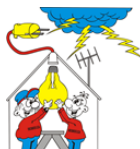


ABUSO DE AUTORIDAD

- Gritar o tratar con malos modos
- Menospreciar

LO QUE HAY QUE HACER

**SI SUFRES O IDENTIFICAS ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES, NO LO DUDES,
COMUNÍCALO**



INSMOELCA, S.L.

C/Simón Bolívar, nº7, Parque Empresarial Melenara,
Cruce de Melenara – TM Telde – 35214,
Teléfono: 928.570.065 928.570.245 669.810.238
e-mail: insmoelca@insmoelca.com



ANEXO II. FICHA INFORMATIVA PARA LOS TRABAJADORES. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal, no 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

TIPO DE ACOSO SEXUAL

Chantaje sexual o de intercambio

Realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual

Acoso ambiental

La persona acosadora crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

COMPORTAMIENTOS QUE CONSTITUYEN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr a una persona en función de su sexo
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones
- Utilizar humor sexista
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de sexo
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
- Realizar un acercamiento físico excesivo
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro

LO QUE HAY QUE HACER

SI SUFRES O IDENTIFICAS ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES, NO LO DUDES, COMUNÍCALO