

ÍNDICE

- 1. COMPROMISO**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 3. DEFINICIONES**
- 4. OBJETIVO**
- 5. ALCANCE**
- 6. ACTUACIÓN**
- 7. RESPONSABILIDADES**
- 8. REGISTROS**
- 9. INDICADORES**
- 10. REVISIÓN**
- 11. FLUJOGRAMA**

COMPROMISO

Con el presente protocolo y en el marco del modelo de organización y prevención de delitos, GESMED manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas de acoso laboral (mobbing), conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, así como el acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Esta manifestación queda vinculada a su vez con la finalidad y objetivos del Código Ético y de conducta de GESMED, en el marco de su Modelo de Organización y Prevención de Delitos.

Al adoptar este protocolo, GESMED quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios, colaboran o tienen relación con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, aquéllas que realizan voluntariado o personas usuarias, familiares y allegados/as.

Asimismo, GESMED 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 GESMED.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas y/o personas físicas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, GESMED no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa u organismo competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso conforme a las diferentes manifestaciones recogidas en su párrafo introductorio que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) 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; 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 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, 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 y el cumplimiento de lo establecido en el art. 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas respecto a la obligación empresarial de contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En efecto, GESMED 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 las referidas 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.

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

GESMED 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, la integridad moral y conductas de acoso laboral (mobbing) que puedan manifestarse en GESMED.

GESMED, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de 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 acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de GESMED no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual 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, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos GESMED así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, el presente protocolo quedará activado con la recepción de la correspondiente denuncia, que podrá ser realizada por cualquier persona trabajadora, representación sindical o de oficio por parte de la empresa, conforme a lo determinado por el Real Decreto 1026/2024.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, GESMED 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 acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

DEFINICIONES

En el propio **Instrumento de adhesión¹ al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (Convenio 190 de la OIT), **se recoge una definición de acoso con el siguiente alcance:**

a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Dado que actualmente el marco normativo estatal contempla de forma separada diferentes manifestaciones de acoso que puedan darse en el ámbito laboral, son recogidas a continuación una definición de las mismas atendiendo a la normativa emanada a tal efecto.

1. ACOSO SEXUAL

1.1. DEFINICIÓN: 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

¹ Instrumento de adhesión publicado en el BOE núm. 143 de 16 de junio de 2022.

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

1.2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser conductas que se describen a continuación:

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.

2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

2.1. DEFINICIÓN: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

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:

- a) 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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.

2.2. 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.

Ataques con medidas organizativas:

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. 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:

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

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3. ACOSO LABORAL O MOBBING

3.1. DEFINICIÓN: El acoso laboral o mobbing, aparece específicamente tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal, inciso segundo, tras la reforma llevada a cabo por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio: (...) *los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.* Cabe señalar que esta tipificación aparece encuadrada en el título de los delitos contra la integridad moral (Título VII) y no en el título de los delitos contra los derechos de los trabajadores (Título XV).

A efectos del presente protocolo y más allá de ofrecer únicamente una definición asociada a el acoso laboral como delito, cabe hacer referencia a su definición recogida también a nivel jurisprudencial en consonancia con diferentes estudios científicos desarrollados en la materia², contemplándolo como el fenómeno de una *conducta abusiva o violencia psicológica en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador o degraden sus condiciones de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo por resultarles insostenible la presión a que se encuentra sometido.*

Llevada la definición al plano establecido por el art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el propio Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)³ lo define como la *Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde*

² LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology, 1996, vol. 5, no 2.

³ INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 854- Acoso Psicológico en el trabajo: definición.

una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

4. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

4.1. DEFINICIÓN: 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.

4.2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL: 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:

1. Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
2. Daño la reputación.
3. Seguimiento y recopilación de información privada.
4. Suplantación de identidad.
5. Solicitud de sexo.
6. Acoso con cómplices para aislarla.

Acoso sexual en línea:

1. Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos
2. Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos.
3. Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, revelar información personal o la identidad (doxing), revelar orientación sexual (outing).
4. Bullying sexualizado (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).
5. Ciberflashing (Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.)

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

Dimensión digital de la violencia psicológica:

1. Todas las formas tienen un impacto psicológico
2. Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición Todas las formas tienen un impacto psicológico.
3. Discurso de odio sexista.
4. Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.
5. Incitación al suicidio o a la autolesión.
6. Abuso económico. (Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento).

5.CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

5.1. DEFINICIÓN:

- **Delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente 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 prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....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”.*

5.2.CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL:

- **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).

6. CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

6.1. DEFINICIÓN: A los efectos de aplicación de 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 son recogidas las siguientes definiciones:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

OBJETIVOS

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos, la empresa implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora y de seguimiento del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre más una cuarta medida relacionada con la restitución de la víctima conforme a lo contemplado en los principios rectores y garantías recogidas en el Real Decreto 1026/2024:

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 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.

4. Medidas de restitución de la víctima.

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.

ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, empresas proveedoras, personas usuarias, familias, allegados y visitas, entre otros⁴.

ACTUACIÓN

Principios que rigen la actuación del presente protocolo:

- Respeto y protección a las personas. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Confidencialidad de los datos. Las personas que intervengan en el protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.
- Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación. Se deben investigar hechos, no apreciaciones. Se deben evitar juicios previos. El trato a las partes implicadas y a quienes testifican debe ser lo más delicado posible. Quien testifica o a todas las personas a las que se les solicita testimonio para el proceso deben ser informadas previamente sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración, así como del carácter voluntario y confidencial de la misma.
- Diligencia. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Prohibición de represalias. El personal debe saber que, salvo dolo o mala fe, no será sancionado por activar el protocolo, de acuerdo al artículo 36 de la Ley 2/2023 de 20 de febrero. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por el/la Responsable del Canal Interno de Denuncias de GESMED.
Por el contrario, las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.

⁴ Alcance ajustado conforme a lo recogido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara⁵.

1. INICIO DEL PROTOCOLO.

El protocolo se inicia a partir de la presentación de un escrito suscrito por la/s persona/s presuntamente afectada/s, personas de su confianza, representación sindical, o cualquier persona sabedora de la posible exposición a una situación de las descritas en las definiciones del presente protocolo.

Donde dirigir la denuncia, reclamación o comunicación.

A través del Canal Interno de Denuncias de Gesmed accesible desde la página web de la empresa y desde el portal de profesionales a través del siguiente enlace <https://www.gesmed.es/canal-etico/>

A efectos de aportar un mayor detalle de los hechos denunciados podrá ser utilizado como documento complementario el formulario Anexo al presente protocolo.

Recibida la denuncia, reclamación o comunicación se informará de su recepción en un plazo máximo de **tres días laborales a contar desde el día siguiente al de la recepción de la denuncia**, siempre que en la misma se hagan constar los datos de contacto.

A quien se dirige.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, GESMED tiene habilitado un canal interno de denuncias al que solo tendrán acceso **el/la Responsable del Canal Interno de Denuncias de GESMED**, persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación, en su condición de Coordinador/a del Órgano de Control del Modelo Organización y Prevención de Delitos.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora dentro del mismo plazo de **tres días laborales a contar desde el día siguiente al de la recepción de la misma**.

⁵ Principio rector contemplado en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

- Se constituirán una **comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual, por razón de sexo y delitos contra la libertad sexual**, que está formada por tres personas:
 - Responsable del departamento de RRHH.
 - La dirección de un centro de trabajo con formación en la materia.
 - Responsable Plan de Igualdad.
- Se constituirán una **comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso moral** que está formada por tres personas:
 - Responsable de prevención de Riesgos Laborales.
 - Responsable del departamento de RRHH.
 - Responsable de Calidad.

A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona denunciada).

En esos supuestos la persona suplente podrá ser:

- El/la responsable de prevención de Riesgos Laborales en la comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual, por razón de sexo y delitos contra la libertad sexual.
- El/a responsable de Igualdad una comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso moral.
- La Dirección de un centro de trabajo de GESMED con formación en la materia para cualquiera de las dos comisiones.

Una vez activado el protocolo y articuladas la correspondiente comisión instructora, el cumplimiento de sus fases, instrucción e interlocución con la dirección de la empresa se articulará a través del Responsable del Canal Interno de denuncias de GESMED, en su condición de Coordinador/a del Órgano de Control del Modelo de organización y prevención de delitos.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que conformen las comisiones recibirán un nombramiento expreso y formación específica.

Las personas indicadas que forman una de las dos comisiones instructoras, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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 proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.

Adicionalmente, estas comisiones, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar el apoyo o asesoramiento de una persona experta externa que podrá participar en la instrucción del procedimiento.

Así mismo en función del alcance y naturaleza de los hechos denunciados y previo acuerdo de los miembros de la Comisión Instructora correspondiente, se podrá constituir una Comisión Instructora “ad hoc” en cuya composición podrá quedar integrada una persona externa a GESMED que por su acreditada experiencia o formación resulte de interés para la instrucción del procedimiento conforme a los principios de imparcialidad, contradicción y oralidad.

Dichas comisiones se reunirán en el plazo máximo de **tres días laborables a partir del día siguiente** de la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá al Responsable del Canal Interno de Denuncias, la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

El Responsable del Canal Interno de Denuncias registrará cada denuncia recibida con la información mínima siguientes:

- Código único de identificación de la denuncia y las personas implicadas.
- Fecha de recepción
- Identificación del denunciante (si procede).
- Fecha de Acuse de recibido al denunciante
- Hechos denunciados.
- Comisión instructora a la que sea remitido internamente la denuncia.
- Fases de instrucción, propuesta de medias, informe de conclusiones e informe de seguimiento.
- Fecha de cierre de la investigación.

Una de las personas integrantes de la comisión instructora ejercerá las funciones de secretaría, debiendo levantar la correspondiente acta y firma de las partes implicadas como mínimo respecto a las siguientes actuaciones:

- Constitución de la Comisión Instructora.

- Entrevistas a parte denunciante y parte denunciada.
- Testificales.
- Informe/acta de conclusiones y propuesta de medidas.

Será facilitada copia del acta a todas las partes participantes en las reuniones, entrevistas y demás actuaciones sobre las cuales se haya formalizado este tipo de documento.

2. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona denunciante, pudiendo también entrevistar a persona denunciada o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días laborables a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora**. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará al/la Responsable del Canal Interno de Denuncias de GESMED.

Igualmente respecto a la gestión de los expedientes y seguimiento de los mismos se informará al Órgano de Control del Modelo de Organización y Prevención de Delitos de Gesmed, a la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3. EXPEDIENTE INFORMATIVO – INVESTIGACIÓN

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación (La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad), en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares de protección 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 denunciada de la persona denunciante, a través de cambios organizativos (turnos, puestos de trabajo, centro, etc.), siempre en conformidad de las partes.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la persona denunciante y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si,

en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral y finalmente una propuesta de las medidas a adoptar.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la dirección empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, según el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso en cualquiera de las manifestaciones recogidas por el presente protocolo, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

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

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 persona denunciante como a la persona denunciada quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **plazo no superior a quince días laborables a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora, o en su caso, desde el día siguiente al cierre de la fase preliminar-procedimiento informal.** De concurrir razones que exijan, por su complejidad, **mayor plazo**, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo **sin superar en ningún caso otros quince días laborables más.**

Dentro del **plazo de tres días laborables a contar desde el día siguiente a la finalización de la fase de instrucción del expediente informativo-investigación** la Comisión Instructora hará llegar a la dirección de la empresa a través del/la Responsable del Canal Interno de Denuncias de GESMED el informe/acta de conclusiones y propuesta de medidas.

4. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en **el plazo de cinco días laborables a contar desde el día siguiente a la recepción de las mismas**, 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, respecto a la gestión de los expedientes y seguimiento de los mismos se informará al Órgano de Control del Modelo de Organización y Prevención de Delitos de Gesmed, a la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad y al responsable de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa. En estas comunicaciones, 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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

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:

- a) 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.
- b) 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 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.
- c) En caso de persona usuaria o familiar, se puede adoptar cambio de profesional en la intervención, intervención con supervisión.
- d) Cuando la presunta persona agresora quedará fuera del poder de dirección de la empresa esta trasladará a la entidad o institución titular del servicio, para la adopción de las medidas oportunas.
- e) Medidas de restitución de la víctima siempre que el caso lo requiriera.

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

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

- a) el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- b) la suspensión de empleo y sueldo.
- c) la limitación temporal para ascender.
- d) el despido disciplinario.
- e) rescindir relación contractual del servicio.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa ó órgano de control mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 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 que se encontraran, 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.
- Reorganización de los servicios (acompañamientos, presencias, etc).
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

El responsable del Canal de denuncias procederá al archivar las actas y actuaciones realizadas por la comisión.

5. SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Una vez cerrado el expediente en el que haya quedado recogido la efectiva concurrencia de elementos constitutivos de acoso en cualquiera de las manifestaciones recogidas en el presente protocolo, y en un **plazo no superior a treinta días naturales** a contar desde la adopción de las medidas acordadas por la dirección de la empresa, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas, y que prolongará hasta por lo menos 1 año. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Para el caso de que no se hayan apreciado la concurrencia de elementos constitutivos de acoso pero sí la adopción de medidas concretas, este seguimiento será llevado a término por alguna de las personas integrantes de la comisión instructora designada a tal efecto en el acta/informe de conclusiones elaborado tras la fase de instrucción, donde será concretado a su vez el alcance de plazos de seguimiento respecto a las medidas que en su caso hayan sido propuestas y/o en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales de las personas afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

6. VIGENCIA Y OTRAS CONSIDERACIONES

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de su publicación en el portal de personas y tablón informativo de igualdad, manteniéndose vigente mientras no se produzcan norma legal o convencional de ámbito superior y que afectará al contenido este protocolo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

 GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES	Código: PO/07.004
		Rev: 02
		Edición: Mayo 2025

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

RESPONSABILIDADES

- **Dirección de la empresa:** a través del Órgano de control del modelo de organización y prevención de delitos (OCYPD), la correcta aplicación del protocolo, su difusión y conocimiento por parte de la organización.
- **Dirección centro de trabajo:** Será la encargada de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral u otros y contribuirá a cumplir el procedimiento de denuncia o de solicitud de ayuda.
- **RRHH.;** Explicarán la política de la organización, facilitarán información, contribuirán a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral y ayudarán a cumplir el procedimiento de denuncia o de solicitud de ayuda.
- **El personal laboral de la empresa y su representación sindical.** Contribuirán a prevenir las situaciones de conflictos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la denuncia al responsable del canal de denuncias de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran proporcionar situaciones descritas en el protocolo
- **Responsable del Plan de Igualdad y Comisión de Negociación y Seguimiento del PIO:** Desde el PIO se impulsarán acciones, formaciones, editarán y distribuir materiales para prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito

laboral.

REGISTROS

- PO.07.004.1 Registro de entrega de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- PO.07.004.2 Denuncia o reclamación.
- PO.07.004.3 Acta

INDICADORES

- Número de comunicaciones de solicitud de intervención recibidas.
- % de solicitudes iniciadas respetando los tiempos establecidos en el protocolo.
- Nº de acciones y formaciones realizadas en materia de prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- % de personas formadas en materia de acoso sexual, por razón de sexo del total de personal de la empresa.
- Nº de materiales editados y distribuidos para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

REVISIÓN

Nº Revisión	Fecha	Contenido	Origen
Rev. 0	01 - 16	Aprobación inicial documentos del Sistema	Dirección
Rev. 1	10 – 23	Adaptación art.46.2 y 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. art. 12 Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual. 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.	Comisión negociación y de Seguimiento Plan de Igualdad
Rev. 2		Inclusión de la definición de acoso laboral o mobbing y cumplimiento de lo establecido en	Dirección y Comisión

		el art. 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas respecto a la obligación empresarial de contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.	negociación y de Seguimiento Plan de Igualdad
--	--	--	---

FLUJOGRAMA

PRESENTACIÓN DE DENUNCIA, RECLAMACIÓN O COMUNICADO
(web /portal profesional – <https://www.gesmed.es/canal-interno-de-denuncias/>)

