

**PROTOCOLO ANTIVIOLENCIA FÍSICA,
VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR
RAZÓN DE GENERO O IDENTIDAD
SEXUAL)**



**SERVIMULTIS SERVICIOS INTEGRALES DE
MANTENIMIENTOS**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO	5
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4.	COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO FÍSICO, VERBAL O MORAL (SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GENERO) Y PARTES SUSCRIPTORAS.....	7
5.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE FÍSICO, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL)	9
5.1	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO	9
5.1.1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZON DE FÍSICO, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL).....	9
5.1.2	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	10
5.1.3	DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO DIGITAL LABORAL	12
5.1.4	DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL Y DISCRIMINATORIO	13
5.1.5	DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEGÚN IDENTIDAD SEXUAL.....	14
5.2	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	16
5.2.1	DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO	16
5.2.2	EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA.....	17
5.2.3	LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL	18
5.2.4	EL EXPEDIENTE INFORMATIVO	18
5.2.5	LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	20
5.2.6	SEGUIMIENTO.....	23
6.	IMPLANTACIÓN	24
7.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	24
8.	NORMATIVA DE REFERENCIA	24
9.	ANEXO.....	26

ANEXOS

EDICIÓN	FECHA	MODIFICACIÓN
1	04/07/2025	Actualización: Acoso digital y Ley LGTBIQ+
2		
3		

1. INTRODUCCIÓN

La empresa **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**, acuerda con la Comisión Permanente de Igualdad, tras el nuevo desarrollo normativo en el derecho frente al acoso moral dentro del ámbito digital y por identidad de género, adaptarlo al momento actual con motivo del desarrollo del nuevo Plan de Igualdad. Así pues, ha sido desarrollado y consensuado dentro de la mesa negociadora del Plan de Igualdad como parte del mismo.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

En 2007 la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** plantea específicamente la **actuación en el ámbito laboral frente a los acosos de tipo sexual y por razón de género**, señalando que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual), y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichos acosos. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, introduce dentro de la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo sufridas en el **ámbito digital**.

Así mismo, 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** señala que las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas. A través del *Consejo de Participación de las personas LGTBI* se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

Se elabora el presente **Protocolo de actuación y prevención de acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual) en el trabajo en APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en todas sus modalidades en el ámbito laboral.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

Este procedimiento ha sido desarrollado y consensuado dentro de la mesa negociadora del plan de igualdad como parte del mismo

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable 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 o las que realizan prácticas no laborales.

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

4. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO FÍSICO, VERBAL O MORAL (SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GENERO) Y PARTES SUSCRIPTORAS

Con el presente protocolo, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso físico, verbal o moral (sexual y/o por razón de genero).

Al adoptar este protocolo, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** quiere subrayar su **compromiso con la prevención y actuación frente al por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual) 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 o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** 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 APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**. 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, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa 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 sexual o acoso por razón de género que se producen 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 ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- 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 virtual o ciberacoso);
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

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.

En efecto, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso 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 quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Firmado (La Dirección)



PROTOCOLO ANTIVIOLENCIA FÍSICA, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GENERO O IDENTIDAD SEXUAL)

Por parte de la empresa **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**:

Consultar a encargados.

Por parte de las personas trabajadoras:

Consultar a encargados.

Esta Comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico realizado y ha aprobado este Protocolo.

Fecha: D./Dña.	Fecha: D./Dña.
Fecha: D./Dña.	Fecha: D./Dña.
Fecha: D./Dña.	Fecha: D./Dña.

5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE FÍSICO, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL)

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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso físico, verbal o moral (sexual y/o por razón de género), que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora 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 constitutivo de acoso sexual o por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual). Para ello, este protocolo aúna 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, definición del acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual) e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

5.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZON DE FÍSICO, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL)

La empresa **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** 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 de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual) que pueda manifestarse en **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**.

APARTAMENTOS TURISTICOS LEO, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual) 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 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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual) en cualquiera de sus manifestaciones. 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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**, 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 por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual), cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, 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 acoso sexual o acoso por razón de sexo, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

5.1.2 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

5.1.2.1 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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 se considerará también acto de discriminación por razón de género.

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, 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, la persona acosadora será aquella 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 realizados 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.

5.1.2.2 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO**Definición de acoso por razón de género**

Constituye acoso por razón de género cualquier comportamiento realizado **en función del género 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 género se considerará discriminatorio.

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

- a) **Hostigamiento**, entendiéndose 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 percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de género 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 género 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 género se considerará también acto de discriminación por razón de género.

Conductas constitutivas de acoso por razón de género

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 género 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 muy 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 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 destinatario o destinataria

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

5.1.3 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO DIGITAL LABORAL

El acoso digital laboral es una conducta mediante la cual, generalmente, se agrede o se hostiga al trabajador, a través de mensajes de datos con contenido malintencionado, logrando que éstos se sientan humillados o maltratados en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo.

Se producen en el ámbito laboral conductas agresivas llevadas a cabo bajo el paraguas de las TIC, y puede incluir imágenes/videoclips, notas de audio, correos electrónicos o redes sociales, entre otros. Como TIC nos referimos el conjunto convergente de tecnologías desarrolladas, en lo principal, en los campos de la microelectrónica, la informática (hardware y software) y las telecomunicaciones.

En efecto, bajo este fenómeno, el trabajador puede sufrir situaciones de hostigamiento, por medio de múltiples canales digitales: teléfono móvil —por medio de programas de mensajería instantánea o llamadas—, ordenadores —a través de programas de videoconferencias como muchas otras, Skype o Zoom— o bien, directamente, a través de correos electrónicos profesionales.

Dentro de las conductas constitutivas de acoso digital laboral o ciber-acoso, y sin ánimo excluyente o limitativo, podemos definir dos tipos dentro del ámbito laboral:

- El network mobbing. Se trata de un fenómeno propio de la Sociedad de la Información y el Conocimiento en la medida en que afecta a los trabajadores y trabajadoras digitales. Los acosadores vierten a través de la Red informaciones falsas con la intención de dañar la imagen profesional de la víctima y, de esta forma, afectar negativamente a su desarrollo profesional.
- El cyberstalking. Podría ser traducido al castellano como “ciber-acecho” o “ciber-persecución” o, la opción más común, “ciber-acoso”. Este acoso incluiría falsas acusaciones, vigilancia, amenazas, robo de identidad, daños al equipo de la víctima o a la información que en él contiene, uso de la información robada para acosar a la víctima, mensajes acusatorios o vejatorios, etc. También podemos englobar en este terreno el sexting. Se trata del envío de material privado por parte de personas, normalmente jóvenes, a través del teléfono móvil o de Internet en el que se muestran fotografías o videos de conocidos, amigos o parejas de carácter erótico y de índole privada.

5.1.4 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL Y DISCRIMINATORIO

El acoso moral y el acoso discriminatorio, muchas veces se superponen siendo difícil su distinción, pero se podría decir que el acoso discriminatorio es un acoso moral con un factor añadido: sus causas, que son alguna de las consideradas como discriminatorias por la normativa: el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

A modo de aclaración, y sin ánimo excluyente o limitativo, se incluye:

- Abuso de autoridad:
 - Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que los justifique.
 - Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
 - Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.
- Trato vejatorio:
 - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
 - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acoso discriminatorio, cuando está motivado por:
 - Creencias políticas y religiosas de la víctima.

- Ataques por motivos sindicales.
- Género u orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Discapacidad.

No son acoso moral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales o sindicales.

5.1.5 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEGÚN IDENTIDAD SEXUAL

Cualquier conducta realizada por razón de la orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de identidad sexual.

Esto será considerado como una conducta discriminatoria, que se puede dividir en:

- **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.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, 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/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas

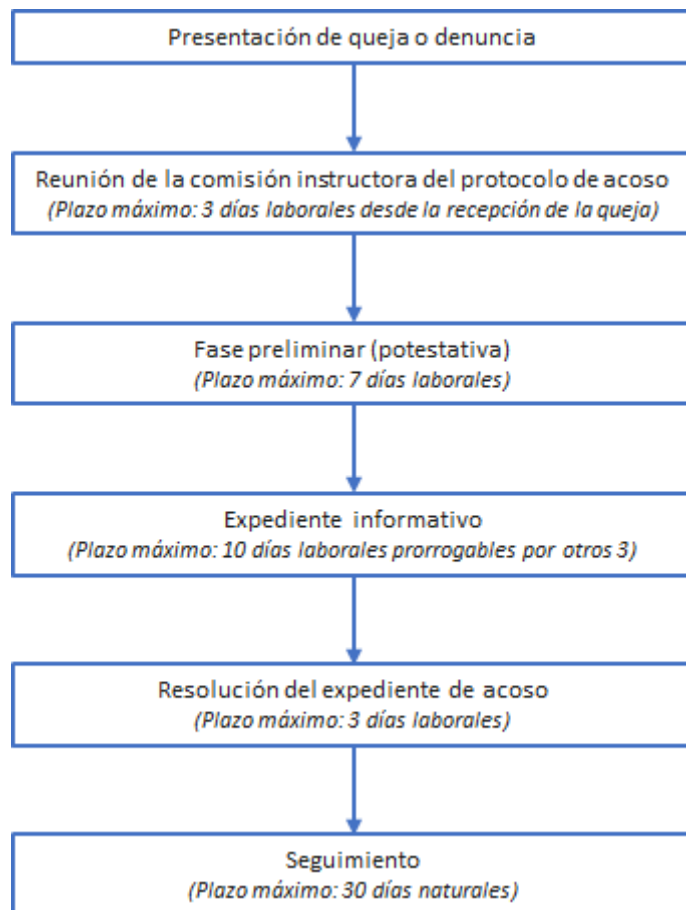
de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

A modo de aclaración, y sin ánimo excluyente o limitativo, se incluye:

- Acoso por orientación sexual
 - Tener conductas discriminatorias.
 - Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por razón de su orientación sexual y/o expresión de género.
 - Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
 - Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
 - Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
 - El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género la percepción de estas
- Acoso por expresión o identidad de género
 - Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
 - Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
 - Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
 - Utilizar humor tránsfobo o intérfobo
 - Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

5.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



5.2.1 DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso que está formada por miembros de la Comisión Permanente de Igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, 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, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual). Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.2.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**, **José Díaz Coca** es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

Las personas trabajadoras de **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizando **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** habilita la cuenta de correo electrónico **canal@apartamentosleo.com** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual), o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

5.2.3 LA 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 queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a 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 la recepción de la queja o denuncia 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, dada la complejidad del caso, 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 acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

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 a la dirección de la empresa, si esta no forma parte de la comisión instructora.

Así mismo, se informará si no forma parte comisión instructora, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y al conjunto de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

5.2.4 EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse mediante un proceso informal, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado 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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** 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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento 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 representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e 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 de resolución del conflicto en cuestión, 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 la relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, el resumen cronológico de los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual).

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual).

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes. Entre ellas podrán estar:

En el seno de la comisión instructora de acoso 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, 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 diez días laborables. 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 tres días laborables más.

5.2.5 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** una vez recibidas las conclusiones de la comisión 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. 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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - i. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa, previo consentimiento de la persona acosada.
 - ii. 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 ET.

Para imponer las sanciones correctas habrá que tener en cuenta la gravedad de las circunstancias, diferenciando entre:

- Falta leve
- Falta grave
- Falta muy grave

A continuación, se presentan un listado no exhaustivo de situaciones posibles clasificados según la gravedad de las circunstancias:

Tipo de falta	Tipo de acoso		Ejemplos posibles
LEVE	Acoso sexual	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas.

Tipo de falta	Tipo de acoso		Ejemplos posibles	
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> Mirar de forma lasciva al cuerpo. 	
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acercamientos no consentidos. 	
	Acoso por razón de género/sexo	Verbal		<ul style="list-style-type: none"> Asignar a una persona, a causa de su género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). Utilizar humor sexista. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su género. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
			No verbal	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> Provocar acercamientos. 	
		Acoso digital laboral	Digital	<ul style="list-style-type: none"> Vigilar, perseguir o buscar la cercanía de la víctima. Contactar o intentar contactar con la víctima a través de cualquier medio de comunicación.
	Acoso moral y discriminatorio	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros. 	
	Acoso por razón de orientación sexual, identidad de sexual y/o expresión de género	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> Uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. 	

Tipo de falta	Tipo de acoso		Ejemplos posibles
GRAVE	Acoso sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. Preguntar sobre la vida sexual. Presionar post ruptura.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> Realizar gestos obscenos.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo.
	Acoso por razón de género grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de género.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Realizar un acercamiento físico excesivo.
	Acoso digital laboral	Digital	<ul style="list-style-type: none"> El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación.
	Acoso moral y discriminatorio	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora. Reprender a una persona trabajadora reiteradamente delante de otras personas.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> La orden de aislar e incomunicar a una persona. La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
	Acoso por razón de orientación sexual, identidad de sexual y/o expresión de género	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> Comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras

A continuación, se establecen algunas sanciones como referente a tomar en cuenta atendiendo al Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de hostelería:

Número de faltas	Gravedad	Sanción
1 FALTA	LEVE	Amonestación verbal.
2 FALTAS	LEVE	Amonestación escrita motivada. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
3 FALTAS	LEVE	Apercibimiento al trabajador como falta grave, por reiteración dentro del mismo trimestre.

1 FALTA	GRAVE	Amonestación comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, y suspensión de empleo y sueldo 3 días.
2 FALTAS	GRAVE	Amonestación comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, y suspensión de empleo y sueldo 15 días.
3 FALTAS	GRAVE	Apercibimiento al trabajador como falta muy grave, por reiteración dentro del mismo semestre.
1 FALTA	MUY GRAVE	Amonestación comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los tres días hábiles; para las faltas graves, a los 15 días hábiles y para las muy graves, a los treinta días hábiles a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** 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 el acoso 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 **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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.
- 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 persona acosada.
- 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 al acoso por razón de físico, verbal o moral (sexual, por razón de género o identidad sexual), dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

5.2.6 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, 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. 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 representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, 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.

6. IMPLANTACIÓN

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso en cualquiera de sus modalidades en **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**, a través de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos, como correo electrónico, publicación en la web, en la intranet o en un tablón de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la persona que asuma la Asesoría Confidencial.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información, como campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material,...
- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la misma fecha de aprobación del plan de igualdad de **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

8. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores (E.T.)
- Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social (LJS)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de los Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de hostelería:

9. ANEXO

- ANEXO I-A. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA SERVIMULTIS SERVICIOS INTEGRALES DE MANTENIMIENTOS
- CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO

ANEXO I**MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA APARTAMENTOS
TURISTICOS LEO****I. Persona que informa de los hechos**

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso

SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO ACOSO DIGITAL ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL
 ACOSO FÍSICO ACOSO VERBAL ACOSO MORAL

frente a _____
(IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)

y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

PROTOCOLO ANTIVIOLENCIA FÍSICA, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GENERO O IDENTIDAD SEXUAL)

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente a la ANTIVIOLENCIA FÍSICA, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GENERO O IDENTIDAD SEXUAL) en la empresa **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**.

ANEXO II

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO ANTIVIOLENCIA FÍSICA, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GENERO O IDENTIDAD SEXUAL)” de la empresa **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO** y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS**1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS**

- Responsable: **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO ENERGIA Y TELECOMUNICACION SL (APARTAMENTOS TURISTICOS LEO)**

- Domicilio Social: Avda. de los Juegos Olímpicos 5 2A (Cártama)

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA **PROTOCOLO ANTIVIOLENCIA FÍSICA, VERBAL O MORAL (SEXUAL, POR RAZÓN DE GENERO O IDENTIDAD SEXUAL)** de la empresa **APARTAMENTOS TURISTICOS LEO**.

3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>.