

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo y por razones LGTBI en Autoescuela ROCA, S.L.

I Declaración de principios.....	2
II Objeto y ámbito de aplicación.	3
III Definición de conceptos.	3
IV La Comisión de Igualdad	4
V Medidas preventivas.....	4
VI Procedimiento de Actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.....	5
1. Principios y garantías del proceso.....	5
2. Órganos intervinientes:	5
Comisión de Valoración	
Asesoría Confidencial	
3. Fases del procedimiento	6
Fase 1. Información y asesoramiento	
Fase 2. Denuncia interna e Investigación	
Fase 3. Resolución	
4. Medidas cautelares	8
VII Faltas y Sanciones.....	8
VIII Seguimiento y evaluación.....	9
IX Plazo de Vigencia.....	9
X Aprobación y entrada en vigor.....	9
Anexos	
Anexo Tipología	10
Anexo Resumen del flujo del procedimiento	13
Anexo Modelo denuncia interna escrita	14

I Declaración de Principios

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En este contexto se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La violencia contra las mujeres se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan tanto en el ámbito público como privado y constituye una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

La dignidad inherente a la persona, sus derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición personal o social son fundamentales según la Constitución española.

En el contexto de la Unión Europea, se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras contra la discriminación por orientación sexual. Dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros son relevantes: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Así esta empresa determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico, ni su relación con la empresa (trabajadores, clientes, proveedores).

Mediante esta declaración Autoescuela ROCA, S.L. se compromete a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria ni acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la empresa, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. Objeto y Ámbito de aplicación

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI en las relaciones laborales, así como en las relaciones con sus alumnos y alumnas, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI en esta empresa, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

El presente protocolo se aplicará a toda la plantilla, así como al personal con contratos temporales y de formación vigente en Autoescuela ROCA; así como a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (empresas subcontratadas, proveedores, clientes). Expresamente, se incluyen bajo el ámbito de este protocolo los alumnos y alumnas receptores de nuestros servicios.

La prohibición del acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

III. Definición de conceptos

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La citada Ley define estas conductas y hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8:

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”¹ La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y también constituye discriminación directa por razón de sexo.

La mencionada Ley, en su artículo 9 expresa que la indemnidad frente a represalias también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

El acoso sexual puede manifestarse de diversas maneras y en distintos grados, pero podemos diferenciar dos tipos concretos en función de si existe o no chantaje sexual directo.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Acoso sexual ambiental: Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc).

Cualquier conducta que tenga como objetivo o resulte en menoscabar la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona basada en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerada como acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y constituirá un acto discriminatorio.

IV La Comisión de Igualdad en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad tiene carácter permanente, y será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como realizar el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de Autoescuela ROCA, será integrada por 1 miembro de la Gerencia, y 1 trabajador/a, que libre y voluntariamente acepte esta participación. Uno de los dos miembros deberá ser una mujer.

V Medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso Autoescuela ROCA, en colaboración con sus trabajadores/as, a través de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

- Se pondrá a disposición de todo el personal de la entidad en la página web este protocolo, y será informado del mismo el personal recién incorporado. También en la misma web (de forma accesible a alumnos/alumnas y a personal trabajador), así como en la App de control horario, se dispondrá de una herramienta para poder presentar una denuncia interna, anónima o no, por motivos tratados en este protocolo.
- 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. 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.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material, etc.).
- 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.

VI. Procedimiento de actuación ante un caso de acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI.

1. Principios y Garantías del proceso

Durante el procedimiento se buscará la agilidad y rapidez en la resolución de este otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

2. Órganos intervinientes en el Procedimiento de Actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Dado el tamaño de la empresa, la Comisión de Igualdad efectuará las funciones de Asesoría Confidencial nombrando a uno de los miembros de la C.I. como A.C. en cuanto se reciba una denuncia sobre asuntos previstos en este protocolo. Será la encargada del desarrollo de la Fase 1 del procedimiento interno y tendrá las siguientes competencias en materia de acoso:

La Asesoría Confidencial se encargará de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada; proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas; entrevistarse con la persona afectada, con el presunto agresor (siempre por separado), reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, y elaborar el informe preliminar con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

Para el desarrollo de la Fase 2 de Denuncia e investigación, se constituirá una **Comisión de Valoración**, para llevar a cabo dicha investigación. La Comisión de Valoración, será integrada por tres personas: Un miembro de Gerencia o con suficiente capacidad para representar a la empresa, y dos personas trabajadoras. Uno de los tres miembros será una mujer. Estos miembros podrán ser, o no, miembros de la Comisión de Igualdad. Expresamente, esta Comisión de Valoración no podrá ser integrada por la persona denunciante ni por la persona denunciada.

Las competencias específicas de la Comisión de Valoración son:

- a) Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- f) Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones propuestas.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas
- h) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

- i) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- j) La Comisión de Valoración decidirá si cuenta con los servicios de algunos organismos públicos de igualdad de género competente en la materia.

3. Fases del procedimiento de actuación

Se establecen, las diferentes fases de la vía de resolución interna que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI en Autoescuela ROCA, para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona trabajadora o alumna de Autoescuela ROCA, que considere que perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de Igualdad, a cualquier persona integrante de la misma o a través del sistema Canal Denuncia, para ser informada de las posibles actuaciones para llevar a cabo y para que tras su intervención, consiga la interrupción de la situación de acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI y alcance una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, **tres días laborables, siete días como máximo**, la persona que actúe como Asesoría Confidencial, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de esta fase y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura de la siguiente fase.

- Si la persona afectada **decide desistir de la denuncia** y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso.
- Si la persona afectada **decide desistir de la denuncia** y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que **hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso**, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
- Si la persona afectada **decide reafirmar la denuncia**, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

La Asesoría Confidencial será la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Fase 2. Denuncia interna (*) de investigación

1. Inicio. La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada asesorada, si así lo solicita, o por la Asesoría Confidencial, dirigida a la Comisión de Valoración, que se entregará a cualquier persona de la Comisión de Igualdad.

Si la denuncia fuese interpuesta ante cualquier otro órgano de esta entidad o ante cualquier persona que no forme parte de la Comisión de Igualdad, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

La denuncia se tiene que presentar por escrito (Modelo de denuncia adjuntada al Protocolo), o bien mediante el Canal Denuncia (recomendado). En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.

A partir de ahí, y en un plazo de 1 día laborable se procederá al nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración.

La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la Asesoría Confidencial. Si no hay recusación, comenzará el proceso de investigación.

2. Investigación. La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.

La Comisión de Valoración llevará la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como Asesoría Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona con conocimiento de los hechos.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.).

Fase 3: Resolución

En el plazo máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la resolución del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, incoar la posible actuación disciplinaria.

La Comisión de Valoración notificará el informe o dictamen final a la Comisión de Igualdad que supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y tome las medidas oportunas.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

4. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptadas por la persona acosada.

Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

(*) Todas las referencias a denuncia incluidas en este procedimiento se refieren a la denuncia interna.

VII. Faltas y Sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

Se catalogará como falta leve el uso de un lenguaje que pueda resultar ofensivo o discriminatorio debido a la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reincidencia en esta conducta se considerará falta grave o muy grave.

La gravedad de los actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras, determinará si se clasifican como faltas graves o muy graves.

La divulgación no autorizada de información confidencial sobre permisos para intervenciones quirúrgicas de reasignación sexual se considerará una falta muy grave.

Las represalias contra cualquier persona que haya presentado una queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como contra aquellas que hayan colaborado en la investigación, serán consideradas como faltas muy graves.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

Circunstancias agravantes:

Para determinar la gravedad de los hechos y las posibles sanciones a imponer, se considerarán las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia por parte de la persona denunciada en acoso sexual, por razón de sexo y por razones LGTBI.
- La presencia de alguna discapacidad física, psíquica o sensorial en la víctima.
- La evidencia de graves trastornos psicológicos, debidamente documentados médicamente, sufridos por la víctima.
- La situación de la víctima ya sea en período de prueba, contratada en modalidad formativa, en prácticas o con contrato temporal.
- Ocurrencia del acoso durante el proceso de selección de personal.
- Existencia de presiones o represalias dirigidas hacia la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el fin de obstaculizar la investigación.
- Casos de acoso que se originen desde una posición de autoridad hacia un subordinado (acoso descendente).
- Orden explícita para llevar a cabo el acoso.
- Acoso/agresión durante la realización de una actividad (formativa o laboral) en la que ambas personas (agresor/a y agredido/a) se encuentren solos en el espacio físico.

VIII Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

IX Plazo de vigencia del protocolo

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

X Aprobación y entrada en vigor

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma.

En caso de no existir dicho órgano, se aprobará con la firma de las personas representantes de la empresa y de la parte social.

Hecho en _____, a de de 201__

Firmas

Anexo 1. Tipología

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

ACOSO SEXUAL:

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

GLOSARIO:

Acoso laboral: Se refiere a la exposición prolongada a comportamientos de violencia psicológica dirigidos de manera repetida hacia una o más personas por parte de otras que poseen poder sobre ellas, ya sea jerárquico o psicológico. El propósito es crear un ambiente laboral hostil o humillante que afecte la vida profesional y personal de la víctima.

Androcentrismo: Se refiere a la concepción del mundo desde una perspectiva masculina, otorgando un valor hegemónico a lo masculino y subvalorando lo femenino.

Bisexualidad: Es la orientación sexual de quienes sienten atracción hacia personas de más de un género o sexo, no necesariamente simultáneamente, de la misma manera, nivel o intensidad. Actualmente, se utilizan términos como pomosexualidad, pansexualidad y omnisexualidad para describir esta capacidad.

Cissexual o cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Este término se utiliza como opuesto a transgénero.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son relaciones eróticas entre personas de sexos opuestos, realizadas comúnmente por personas heterosexuales y bisexuales, pero también por homosexuales. Es importante diferenciar entre la acción y la orientación sexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son relaciones eróticas entre personas del mismo sexo, realizadas comúnmente por personas homosexuales, bisexuales y también heterosexuales. Es importante distinguir entre lo que se hace y la orientación sexual de la persona.

Discriminación múltiple: Se refiere a la situación en la que una persona LGTBI enfrenta discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género, así como a otros grupos con los que también se identifica y que son objeto de discriminación.

Discriminación por asociación: Ocurre cuando una persona es discriminada debido a su relación con una persona o grupo LGTBI.

Discriminación por error: Se da cuando una persona o grupo es discriminado debido a una percepción errónea sobre su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Expresión de género: Es la forma en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, vestimenta, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Gay: Hombre homosexual.

Heterosexualidad: Se refiere a la orientación sexual hacia personas de un sexo diferente.

Homosexualidad: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo.

Identidad de género (e identidad sexual): Se refiere a la consideración personal como hombre, mujer o ambos, como resultado del proceso global de sexualización. Esta identidad puede ser

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

dinámica y variar, pudiendo no coincidir con la percepción que tienen los demás. Intersexual: Se refiere a personas con características sexuales de ambos sexos, formando parte de la diversidad biológica humana.

Lesbiana: Mujer homosexual.

LGTBI: Es el acrónimo utilizado para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Mobbing: Término utilizado para referirse al acoso laboral.

Orientación sexual: Se refiere al objeto del deseo sexual de una persona.

Pansexualidad: Se refiere a la orientación sexual que se centra en la atracción hacia las personas, sin tener en cuenta su género o sexualidad, sino enfocándose en su esencia interna, como sus sentimientos, personalidad y forma de relacionarse.

Prácticas sexuales: Son las preferencias individuales en cuanto a las prácticas llevadas a cabo durante una relación sexual, no determinadas por el rol de género ni la orientación sexual.

Proceso de transición: Proceso individual de afirmación de la identidad de género, que implica una adaptación gradual a la identidad de género sentida. El inicio de este proceso es una decisión personal de cada individuo. Se debe evitar el término "cambio de sexo".

Queer: Originalmente utilizado como un insulto hacia personas homosexuales, ahora se ha reapropiado como una autodefinición política o sexual para aquellos que no se ajustan a las normas sexuales convencionales.

Rol de género: Es la construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad, transmitida culturalmente a través de comportamientos, formas de vestir y relacionarse socialmente. Este concepto tiende a limitar la identidad de género a una dicotomía entre género masculino y femenino, sin contemplar otras visiones más amplias de la persona.

Sexo biológico: Se refiere a los caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, así como a los secundarios, como la barba y los pechos.

Trans: Término amplio que engloba diversas experiencias de personas cuya identidad de género no se ajusta a la asignada al nacer.

Transexual: Es una persona cuya identidad sexual no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros le asignan. Pueden recurrir a tratamientos médicos, hormonales o cirugías para alinear su cuerpo con su identidad de género. La identificación de género no está necesariamente relacionada con la orientación sexual. El término correcto depende del destino de la transformación: masculino si es de mujer a hombre, y femenino si es de hombre a mujer.

Transformista: Persona que se viste como otro género por razones profesionales, sin necesariamente identificarse con ese género. Esta práctica no está necesariamente relacionada con una orientación sexual determinada ni implica conflicto con la identidad sexual.

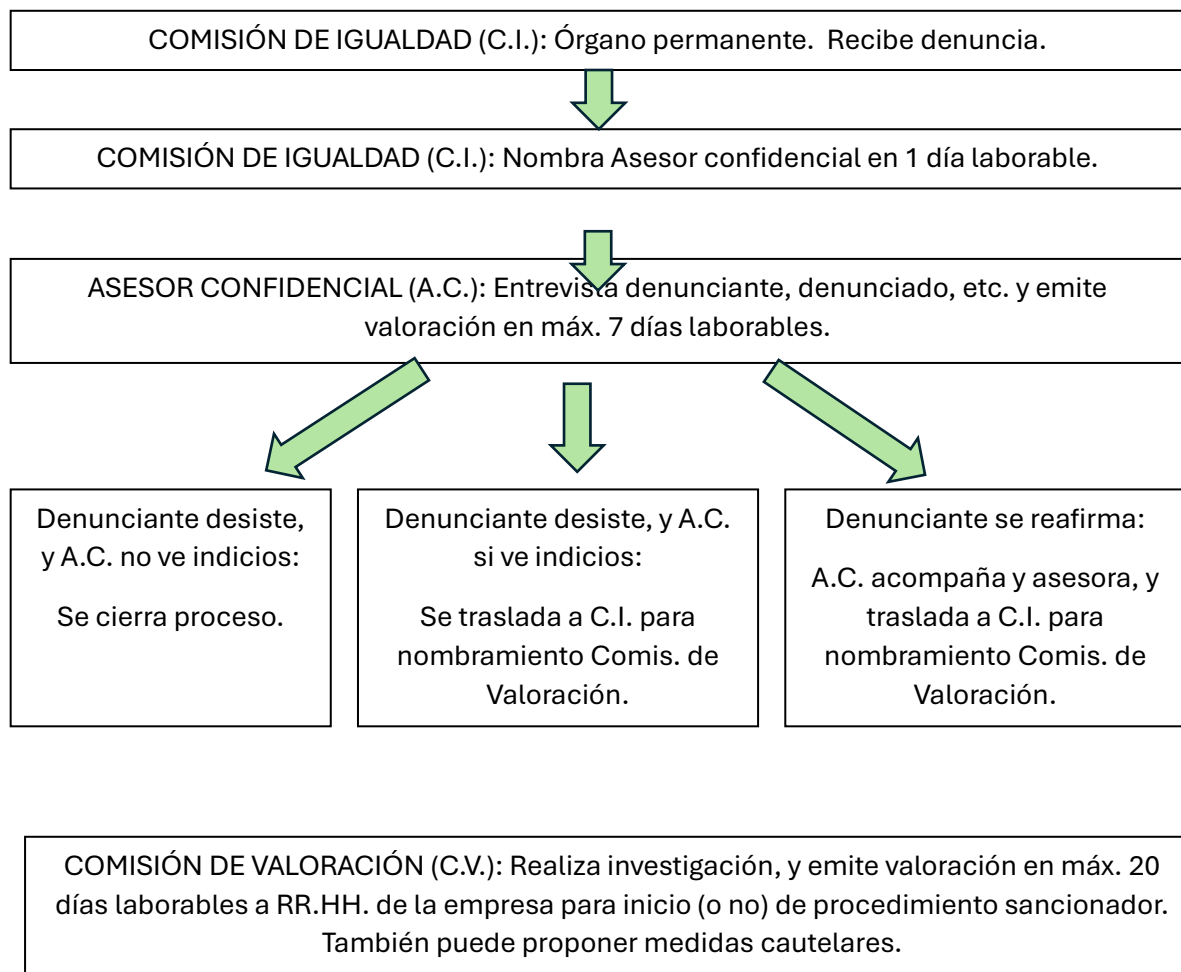
Transgénero: Se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros les asignan. Estas personas no necesariamente optan por procedimientos quirúrgicos o hormonales para cambiar su género. La identificación de género es independiente de la orientación sexual.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

Travesti: Persona que disfruta o se siente cómoda expresando una identidad de género diferente a la asignada al nacer. Esta expresión no está necesariamente vinculada a una orientación sexual específica ni implica conflicto con la identidad sexual.

Victimización secundaria: Se refiere al maltrato adicional experimentado por personas LGTBI como resultado directo o indirecto de la falta de respuesta adecuada por parte de las autoridades o de otros agentes involucrados en situaciones de discriminación, acoso o represalias.

Anexo 2. Resumen del flujo del procedimiento



Anexo 3 Modelo de denuncia interna

(Con el fin de facilitar la presentación y seguimiento, se aconseja utilizar el Canal Denuncia existente en la web, o en la App de control horario)

A/A COMISIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE AUTOESCUELA ROCA

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Representación legal de la plantilla
- Recursos Humanos
- Otra persona (Especificar).....

TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....
NIF..... SEXO: Hombre Mujer
Puesto de trabajo.....
Teléfono de contacto.....e-mail.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- NO
- SI (Especificar).....

(En caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas)

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En..... a..... de 201.....

Firmade la persona que denuncia

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por razones LGTBI.

TABLA DE VERSIONES:

Versión:	Fecha publicación:	Aprobada por:
V.1	01/04/2026	Gerencia.