Fecha de aprobación:

01-4-2025

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN QUE PUEDA COMUNICARSE EN LA ENTIDAD ASOCIACIÓN SOLIDARIA MUNDO NUEVO.

Asociación Solidaria Mundo Nuevo

Índice

1. **DECLARACION DE PRINCIPIOS:** Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo.
2. **Objeto y ámbito de aplicación.**
3. **Exclusiones.**
4. **Definición de conceptos.**
5. **Procedimiento de actuación en caso de comunicación por acoso.**
   - **5.1 Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación**
   - **5.2 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.**
   - **5.3 Fase preliminar o procedimiento informal.**
   - **5.4 Expediente informativo o fase formal.**
   - **5.5 Resolución de expediente.**
   - **5.6 Comunicaciones infundadas, falsas y otras consideraciones.**
   - **5.7 Seguimiento.**
6. **Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.**
7. **ANEXOS:** Modelos de la entidad.
   - **7.1 ANEXO I:** Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
   - **7.2 ANEXO II:** Modelo de Queja o comunicación ASMN.
   - **7.3 ANEXO III:** Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación del protocolo de acoso en la entidad.

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo

La Asociación Solidaria Mundo Nuevo, en adelante ASMN, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, moral, sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ASMN quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ASMN, 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 acosado o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o comunicación, 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 laboral, moral, sexual o por razón de sexo, ASMN aplicará las medidas correspondientes o 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, personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

2. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Entidad su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a potenciales comunicaciones por acoso.

En consecuencia, la entidad actuará del siguiente modo:

1. Estableciendo un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, se produce una comunicación o queja interna por acoso, por parte de algún

empleado o empleada y estableciendo una serie de medidas mediante las cuales ASMN procurará prevenir y evitar, que se vuelvan a dar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

Dicho protocolo será aplicable a todos los miembros de la entidad, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

También le será de aplicación el presente Protocolo al personal que pertenezca a empresas contratadas por ASMN, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

3. EXCLUSIONES.

Quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden 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.

También quedan excluidos del concepto de acoso laboral aquellos episodios de violencia verbal o física de personas usuarias de los centros hacia los trabajadores, o de terceros externos a la entidad ASMN. En estos casos se deberá comunicar el incidente a la empresa (responsable directo) por los medios establecidos y además deberían ser comunicados a las autoridades competentes. Si como consecuencia de esta violencia, existen lesiones asociadas, acudir a los servicios médicos de la Mutua en aplicación del protocolo de accidentes de la empresa.

4. DEFINICION DE CONCEPTOS.

Acoso Laboral / Mobbing: Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de los profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran una conducta de acoso laboral son la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia con la que se realiza, que inherentes a la conducta conllevan una intencionalidad y la persecución de un fin.

El acoso laboral puede ser de diversos tipos:

- Acoso laboral descendente: La persona acosadora ocupa un cargo superior a la víctima.
- Acoso laboral horizontal: Se produce entre trabajadores y/o trabajadoras del mismo nivel jerárquico.
- Acoso laboral ascendente: La persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima.

A continuación, se detallan algunas de las conductas que podrían llegar a constituir acoso laboral, tanto físico como psicológico:

- Ataques con medidas organizativas:
    - Poner en cuestión y desautorizar reiterada e injustificadamente las decisiones de la persona.
    - No asignar tarea alguna o asignar tareas degradantes.
    - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
    - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo etc.
    - Etc.
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
    - Ignorar la presencia de la persona.
    - No permitir que la persona se exprese.
    - Cambiar de ubicación a la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
    - Eliminar o restringirle los medios de comunicación (correo electrónico, teléfono etc.).
    - Etc.
- Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
    - Amenazas y agresiones físicas.
    - Amenazas verbales o por escrito.
    - Gritos o insultos.
    - Llamadas telefónicas atemorizantes
    - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
    - Ocasionar destrozos en su puesto de trabajo a sus pertenencias.
    - Etc.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
    - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
    - Burlas de los gestos, voz, apariencia física, discapacidades, poner motes etc.
    - Críticas por su nacionalidad, creencias políticas o religiosas, actitudes, vida privada etc.

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

Todo acoso sexual o por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- 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.
    - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- 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.

Existen dos tipos de Acoso sexual o por razón de sexo:
- 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.

Acoso psicológico o moral en el trabajo o "mobbing": Según la Nota Técnica de Prevención NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Existen otras definiciones para el acoso psicológico, moral o "mobbing", exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La Comisión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea para la SST lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

El acoso psicológico o moral es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.

Formas de expresión de acoso psicológico, moral o "mobbing":

Se consideran situaciones pueden evidenciar la existencia situaciones de acoso psicológico o moral:

– Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona: Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.

– Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona: Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar a la persona investigada contradictorias o excluyentes. Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.

– Acciones que manipulen la comunicación o la información: No informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener a la persona trabajadora en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándola, criticándola o reprendiéndola acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.

– Acciones de iniquidad: Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo. Desigualdades remunerativas.

– Abuso de autoridad: Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, comunicaciones o demandas frente a la empresa o que han colaborado con las reclamantes.

– Trato vejatorio: Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, reprendiéndola reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

– Acoso discriminatorio (Art. 8.13 bis TRLISOS): Cuando está motivado por creencias políticas y religiosas de la víctima. Ataques por motivos sindicales. Sexo u orientación sexual. Mujeres embarazadas o maternidad. Edad, estado civil. Origen, etnia, nacionalidad. Discapacidad.

Conductas que no se consideran acoso psicológico:

No tendrán la consideración de acoso psicológico o moral aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico o moral.
Tampoco tendrán consideración de acoso psicológico o moral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituiría acoso psicológico o moral el estilo de mando autoritario por parte de las personas de mayor rango la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo, algunas de las situaciones que no se considerarían acoso psicológico o moral son:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE COMUNICACIÓN POR ACOSO.

La dirección de ASMN garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se comunique la existencia de un posible caso de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso mediante, la comunicación a la entidad del modelo del punto 7.2 a contacto@asmundonuevo.com, o mediante el uso del canal ético publicado en la

web de la entidad (https://www.asmundonuevo.com/index.php/2023-06-08-11-13-13) o por escrito conforme al modelo adjunto en el punto número 7.2 de este protocolo, remitiendo este a la siguiente dirección postal:

PRODAT – GESTOR EXTERNO
C/ Aguarón, 23, 2º D-E
28023 Madrid

En el supuesto de que la comunicación sea contra el responsable de la entidad, el mismo se deberá realizar a través del canal ético o mediante modelo adjunto en el punto número 7.2 de este protocolo, remitiendo este a la siguiente dirección postal:

PRODAT – GESTOR EXTERNO
C/ Aguarón, 23, 2º D-E
28023 Madrid

5.1 Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación del siguiente protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

b) Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.

e) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos comunicados.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos comunicados.

i) Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o comunicación falsa con relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

j) Respeto al principio de presunción de inocencia.

k) Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en el RGPD y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y su normativa de desarrollo.

5.2 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral, acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Se recomienda que esta comisión la conformen la persona responsable de la entidad o responsable de RRHH, una persona representante de los trabajadores y las trabajadoras y una persona representante de la Comisión del Plan de Igualdad.

Las personas anteriormente mencionadas, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco, afinidad, enemistad o interés directo e indirecto con alguna de las partes afectadas en este procedimiento, deberán abstenerse.

Dicha comisión se reunirá en un plazo máximo de diez días laborables a la fecha de recepción de una queja, comunicación o conocimiento de un comportamiento inadecuado.

5.3 Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. El objetivo de esta fase es resolver la situación comunicada de manera urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o comunicación, la comisión instructora entrevistará a la víctima, y se entrevistara también con la persona que presuntamente ha cometido la agresión.

Esta fase informal tendrá como duración máxima siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o comunicación por parte de la comisión instructora. En este plazo la comisión dará por finalizada la fase preliminar y valorará la consistencia de la comunicación, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluido la apertura del expediente informativo.

5.4 Expediente informativo o fase formal

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal o expediente informativo.

La comisión instructora en este caso realizará una investigación de los hechos, para ello escuchará la versión de las partes afectadas, celebrará reuniones con quienes hayan sido testigo, si los hubiera, y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En el desarrollo del procedimiento, se dará primero voz a la víctima o informante y después a la persona investigada, ambas partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras. A su vez, la comisión instructora podrá solicitar, si lo estima pertinente, asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

Finalizada la instrucción, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, testimonios, pruebas practicadas o recabadas concluyendo si, en su opinión, existen indicios o no de acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada y, siempre que fuera posible, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Las investigaciones se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima como a la persona investigada, quiénes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable.

Todas las personas que sean requeridas en la investigación deberán colaborar con la mayor diligencia posible y 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 formal del procedimiento deberá realizarse en un plazo no superior a treinta días laborables. De concurrir razones que exijan por su complejidad mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo.

5.5 Resolución de expediente.

La dirección de la entidad ASMN, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.
La decisión adoptada se comunicará por escrito a las personas afectadas y a la comisión instructora, quiénes guardarán sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de los resultados, la dirección de ASMN procederá de la siguiente manera:

- Si el acta de la comisión instructora determina que hay concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará las medidas que estime oportunas en base a las sugerencias realizadas por parte de la comisión, y/o, sin perjuicio de lo anterior, adoptando las medidas sancionadoras pertinentes. Entre las sanciones a considerar se encuentran las siguientes:
    - Traslado, cambio de puesto, jornada o ubicación.
    - Suspensión de empleo y sueldo.
    - Despido disciplinario.
- Si el acta determina que no se aprecian indicios de acoso, se archivará el expediente.

La dirección por su parte adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzando las acciones formativas y de sensibilización, y llevando a cabo, en la medida de lo posible, actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que se estimen beneficiosas para su tranquilidad y recuperación, previo acuerdo con la persona víctima de acoso.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo, dirigida a todo el personal de la empresa.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Etc.

5.6 Comunicaciones infundadas, falsas y otras consideraciones.

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la comunicación se ha presentado de mala fe, los testimonios son falsos o las declaraciones no son honestas, las personas responsables de dichos comportamientos podrán ser amonestadas con una actuación disciplinaria.

Por otro lado, se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una comunicación, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

5.7 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 o medidas adoptadas, es decir un seguimiento sobre su cumplimiento.

Del resultado de este seguimiento se levantará un acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Dicha acta se remitirá a la dirección de la entidad, y a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras.

6. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de aprobación abajo indicada, debiendo ser comunicado a la plantilla de la entidad, a través de los canales disponibles (Portal del Empleado, tablones de anuncios, emails, etc.), manteniéndose en vigor durante un plazo máximo de cuatro años.

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

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

Las Palmas de Gran Canaria a 1 de abril del 2025

Firmado:…….. Firmado:……..

Firmado:…….. Firmado:……..

Firmado:…….. Firmado:……..

Los miembros del comité de igualdad

7. ANEXOS: Modelos de la entidad.

7.1 ANEXO I PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN APLICACIÓN DE LA LEY 4/2023 PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y GARANTIAS DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

HOJA DE GESTIÓN DOCUMENTAL

TÍTULO	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI		
Autor	Natalia Cordero del Barrio		
Versión	1.0	**Fecha Versión**	08/01/2025
Revisado por		**Fecha Revisión**	
Aprobado por		**Fecha Aprobación**	

REGISTRO DE CAMBIOS			
VERSIÓN	**CAUSA DEL CAMBIO**	**RESPONSABLE DEL CAMBIO**	**FECHA CAMBIO**

INFORMACIÓN DEL CONTEXTO INTERNO

DENOMINACIÓN SOCIAL	ASOCIACION SOLIDARIA MUNDO NUEVO
CIF	G35827765
WEB	www.asmundonuevo.com

CENTRO DE TRABAJO	Calle Arguineguín, nº1 35010, Las Palmas de G.C.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la entidad, personas proveedoras, personas usuarias y aquellas entidades y/o empresas, instituciones públicas u organismos relacionados profesionalmente con la organización.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la organización y, por lo tanto, Asociación Mundo Nuevo, (en adelante «Mundo Nuevo»), no pueda aplicar el protocolo en su totalidad, se dirigirá a la entidad 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 discriminación por orientación sexual, expresión o identidad 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
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 el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

NORMATIVA APLICABLE

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

OBJETO

Facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es la discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género, cómo prevenirla y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Mundo Nuevo implanta un protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género.

DEFINICIONES

- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores

de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

- **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

TIPOLOGÍA DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

- **Discriminación por orientación sexual**

La discriminación por orientación sexual se define como cualquier comportamiento basado en la atracción de una persona hacia otra en el plano de lo emotivo, romántico, sexual o afectivo, realizado con el fin de atentar contra la dignidad de ésta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo:
Sin ánimo excluyente ni limitador, la discriminación por orientación sexual se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora o trabajador por no ajustarse a los roles culturalmente estereotipados heteronormativos.

- ✓ Conductas discriminatorias por el hecho de no ser heterosexual.
- ✓ Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- ✓ Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas no heterosexuales.
- ✓ Denegar derechos de conciliación a personas con un modelo de familia no tradicional.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por orientación sexual.

Verbales

- ✓ Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas por su orientación sexual.
- ✓ Formas de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- ✓ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.

- ✓ Preguntar preferencias sexuales.

No verbales

- ✓ Gestos intimidantes.
- ✓ Miradas hostiles.
- ✓ Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.
- ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Físicos

- ✓ Contacto físico no deseado.
- ✓ Acercamiento innecesario intimidatorio.
- ✓ Agresiones físicas.

- **Discriminación por identidad de género**

La discriminación por identidad de género se define como cualquier comportamiento basado en la identidad de género y/o expresión de género de una persona realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, dante, humillante u ofensivo.

Ejemplo:
Sin ánimo excluyente ni limitador, la discriminación por identidad de género se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora o trabajador por no ajustarse a la identidad de género que le fue asignada al nacer.

- ✓ Conductas discriminatorias por el hecho de no ser cisgénero.
- ✓ Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- ✓ Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas transgénero.
- ✓ Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- ✓ No permitir a una persona usar el baño/las áreas del género con el que se identifica.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación por identidad de género:

Verbales

- ✓ Hacer comentarios sobre los genitales de una persona transgénero.
- ✓ Hacer bromas/chistes que estereotipen a personas transgénero.
- ✓ Formas de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- ✓ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- ✓ Preguntar preferencias sexuales.

- ✓ Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

No verbales

- ✓ Gestos intimidantes.
- ✓ Miradas hostiles.
- ✓ Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido ofensivo.
- ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Físicos

- ✓ Contacto físico no deseado.
- ✓ Acercamiento innecesario intimidatorio.
- ✓ Agresiones físicas.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

- **Discriminación directa**: La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona 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 su orientación sexual, su expresión o identidad de género.

- **Discriminación indirecta:** La 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 su orientación sexual, su expresión o identidad de género.

- **Discriminación por asociación**: Existe discriminación por asociación cuando una persona es objeto de un trato discriminatorio debido a relacionarse con otra persona perteneciente al colectivo LGTBI+.

- **Discriminación por error**: La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Discriminación múltiple e interseccional**: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

- **Acoso discriminatorio**: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Prevención y sensibilización. Se promoverá la formación de toda la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Respeto y protección a las personas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.

Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación de conflicto laboral, siempre que hayan actuado de buena fe.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. Se velará en todo momento por la no interrupción de su derecho al trabajo de la persona informante y se proporcionará apoyo a las víctimas de discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género, contemplándose, en su caso, la aplicación de medidas cautelares durante la instrucción de los procedimientos.

Las comunicaciones se tratarán con objetividad e imparcialidad, profesionalidad, respeto, confidencialidad y prontitud. Se protegerá especialmente la confidencialidad y la intimidad de todo el personal implicado en el proceso de investigación y resolución.
Se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.
Todas las personas participantes deberán guardar confidencialidad y secreto. El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario al infractor.
En caso de confirmarse que una comunicación alega hechos falsos, la persona informante podrá ser objeto de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, incluso penales, en que pudiera haber incurrido.

ADHESIÓN AL PROTOCOLO MARCO EN CASOS DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN

Mundo Nuevo cuenta con un Protocolo De Prevención y Actuación en caso de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital). El flujo de actuación en caso de queja o comunicación será el indicado en dicho Protocolo.

La recepción de las comunicaciones recibidas a través del canal ético que sean referidas a situaciones constitutivas de acoso o discriminación al colectivo LGTBI+ se derivará y se gestionará por personal diferenciado y especializado.

APROBACIÓN Y VIGENCIA

Como prueba de conformidad con todo lo anterior, se aprueba el presente Protocolo en fecha 1 de abril de 2025, entrenado en vigor en la fecha de su aprobación.

El presente protocolo será difundido internamente y formará parte del pack de bienvenida que se entrega a los empleados de Mundo Nuevo en el momento de su incorporación.

[FIRMA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN]

7.2 ANEXO II: MODELO DE QUEJA O COMUNICACIÓN ASMN.

FORMULARIO DE COMUNICACIÓN	
DATOS DEL INFORMANTE	*Nombre y apellidos (opcional)*
	Correo electrónico (opcional)
	Teléfono de contacto (opcional)
EL INFORMANTE ES LA PERSONA ACOSADA	*Marque la respuesta correcta* **SI** ☐ **NO** ☐
FECHA DE LA COMUNICACIÓN	
FECHA APROXIMADA DE LOS HECHOS	
IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA INVESTIGADA (Nombre completo y puesto de trabajo)	
CENTRO DONDE OCURRIERON LOS HECHOS	
IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS (Nombre complete, puesto de trabajo y dato de contacto)	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	*Describa en qué consisten los hechos, el lugar donde se ha cometido, quiénes son las personas implicadas, qué áreas de la entidad están afectadas, medios que han servido para realizar la conducta y todos aquellos datos relevantes que considere.*

EVIDENCIA	*Aporte todas aquellas evidencias que considere oportuno.*

Solicito que se tenga por presentada esta queja o comunicación de acoso …….. Frente a……. y se active e inicie el procedimiento previsto en el protocolo de la entidad.

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de la entidad ASMN.

7.3 ANEXO III: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE INTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD.

Nombre y apellidos: ……

DNI/NIF/Pasaporte: …….....

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN QUE PUEDA COMUNICARSE EN LA ENTIDAD ASOCIACION SOLIDARIA MUNDO NUEVO" 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 que se lleve a cabo la investigación de los hechos.

Localidad y fecha: Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de la entidad ASMN.