



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL; SEXUAL; POR RAZÓN DE SEXO; DISCRIMINATORIO, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS

Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra



INDICE

1. PREAMBULO

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

3. OBJETIVOS

1. Objetivo General
2. Objetivos Específicos

4. AMBITO DE APLICACIÓN

5. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSO

1. Acoso sexual
2. Violencia y acoso por razón de sexo o razón de género
3. Acoso moral (MOBBING)
4. Acoso psicológico en el trabajo
5. Acoso discriminatorio
6. Discriminación directa o indirecta
7. Discriminación por asociación y discriminación por error (art. 6.2 Ley 15/2022)
8. Discriminación múltiple e interseccional (art. 6.3 Ley 15/2022)
9. Inducción, orden o instrucción a discriminar
10. Represalias
11. Acoso cibernético en el mundo del trabajo

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

7. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION EN MATERIA DE VIOLENCIAL Y/O ACOSO

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE QUEJAS O DENUNCIAS

- 8.1 Constitución de la Comisión de Investigación
- 8.2 Presentación y recepción de queja o denuncia
- 8.3 Procedimiento
- 8.4 Informe y resolución

9. REGIMEN DISCIPLINARIO

10. PROTECCION A LAS VICTIMAS

- 10.1 Garantías del proceso
- 10.2 Protección de datos personales

11. DISPOSICIONES FINALES

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

ANEXO IV



1. PREAMBULO

El Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra (COATPO), ha actualizado el protocolo de prevención y actuación ante el acoso, que establece las acciones y procedimientos a seguir para la intervención temprana y para la actuación en caso de que se detecten las distintas manifestaciones de acoso en el marco de las relaciones laborales de su organización.

El presente protocolo, es un instrumento que complementa el conjunto de iniciativas normativas elaboradas en el Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra, todas ellas dirigidas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, protección de su salud, y fomento de un clima laboral saludable.

El Protocolo contra el acoso laboral es un deber para todas las empresas, con independencia del tamaño de la plantilla.

Como referencia normativa, debemos tener en cuenta que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, refiriéndose no solo a los aspectos físicos sino también a aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en su salud.

En este documento se incluyen las nuevas definiciones recogidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como en el Convenio 190 de la OIT, ratificado por España.

La antedicha normativa viene a consolidar legalmente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con ella se pretende crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

Se da cumplimiento al mandato establecido para todas las Organizaciones en el artículo 13 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que establece que se *“promoverán las condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*.

En cuanto al Convenio 190 de la OIT, tiene como objetivo regular la eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral de forma generalizada, teniendo como principio fundamental llevar a cabo esta tarea con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género. Este Convenio establece un nuevo concepto sobre violencia y acoso, otorgándoles entidad para configurarse como afectaciones a los derechos humanos. Con esta nueva norma internacional requiere replantearse:

- La concepción de la violencia y el acoso por razón de género como subcategoría de violencia y acoso por motivos discriminatorios.
- La adecuación de los conceptos de persona trabajadora y del lugar de trabajo como ámbitos de aplicación de la normativa con respeto a la prevención, protección y tutela que esta ofrece frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral y cuya prevención debe de ser garantizada por el consistorio.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El COATPO, se compromete a desarrollar un entorno de igualdad, respeto y tolerancia que persiga el bienestar, la salud y la satisfacción de todas las personas que lo integran, y que todas ellas perciban la Corporación como un enclave seguro, amable, libre y solidario, en el que puedan experimentar un sentimiento de pertenencia.

El COATPO, suscribe los principios generales establecidos por el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en su preámbulo, lo que constituye una declaración de principios de TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS en el trabajo:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.
- Promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.
- La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.
- La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de las personas trabajadoras, la reputación de las empresas y la productividad.
- La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Tolerancia cero en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la que constarán los siguientes aspectos:
 - a) La ratificación del compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual.
 - b) La definición del acoso sexual a través de ejemplos de comprensión fácil.
 - c) El recordatorio a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.
 - d) La explicación del procedimiento informal de solución.
 - e) La identificación, en cada unidad administrativa o centro de trabajo, del asesor o asesora confidencial.
 - f) La garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias formales y/o del procedimiento informal.
 - g) La información de la garantía de debida protección de quien denuncie y de quien testimonie, excepto que se evidencie su mala fe.



- h) La información de las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Ante una situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio se actuará teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Tolerancia cero al acoso y la discriminación por razón de sexo, raza, origen racial o étnico, religión, nacionalidad, ideología, edad, orientación o identidad sexual, nacimiento, discapacidad, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La representación de la Corporación y todo el personal consideran fundamental prevenir y eliminar cualquier tipo de conducta calificable como acoso.
3. No será tolerado el acoso en el ámbito laboral cometido por personas empleadas con mayor rango de responsabilidad, compañeros/as de trabajo, personas colaboradoras externas, asociadas ni terceras personas.
4. A la persona que haya cometido un comportamiento calificable como acoso o susceptible de causar un daño a la salud psicosocial o un ataque a la integridad o a la dignidad de las personas trabajadoras, se le aplicarán las acciones disciplinarias previstas para estos supuestos en convenio colectivo y por la normativa legal o convencional vigente.
5. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo es fundamental que la persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso a través del procedimiento establecido para poder poner en marcha las acciones necesarias para su investigación a los efectos de determinar si constituye o no acoso.
6. El compromiso de resolver las quejas o denuncias sobre situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio con la máxima confidencialidad, agilidad, objetividad y seguridad.
7. El compromiso en la lucha contra la discriminación múltiple o interseccional por sexo y orientación sexual y por sexo e identidad de género, instando a prevenir tales situaciones de discriminación múltiple o interseccional y, en particular, para erradicar la violencia lesbofóbica y la violencia contra las mujeres trans.
8. Como desarrollo de lo anterior, el COATPO se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso con relación al personal contratado, subcontratado y, en general que preste servicios o tenga relación directa o indirecta con la Corporación.

3. OBJETIVOS

1. Objetivo General

El presente protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir cualquier tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral, y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran producirse, a fin de cumplir con la legalidad vigente, para reforzar la seguridad y salud en el trabajo de las personas que componen la Corporación, con la finalidad explícita de prevenir, evitar y erradicar este tipo de conductas en el entorno laboral.



2. Objetivos Específicos

1. Sensibilizar y concienciar las personas trabajadoras de esta empresa, en materia de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, mostrando las pautas para que puedan identificarse dichas situaciones, para prevenir y evitar que se produzcan.
2. Definir medidas preventivas que eliminen y, de ser el caso, reduzcan el riesgo de conductas de acoso.
3. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso en el trabajo.
4. Proteger frente a la violencia al acoso laboral, sexual, el acoso por razón de sexo o discriminatorios causados por terceras personas relacionadas con el trabajo.
5. Definir y establecer procedimientos claros y precisos para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez que se produzcan.
6. Disponer de las medidas necesarias o de una organización específica para atender y resolver los casos que se produzcan.
7. Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
8. Garantizar la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas, incluidas las medidas preventivas que sean necesarias.
9. Finalizar con el acoso y, si es necesario, aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.
10. Mantener actualizado el Protocolo y hacer las correspondientes revisiones periódicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación, a toda la plantilla del Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra, en todos los centros de trabajo, directos e indirectos, e incluso cuando las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales (repartos, viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa...).

Asimismo, el Protocolo será de aplicación, a todas las personas vinculadas contractualmente a la Corporación, ya sea mediante contrato mercantil, o laboral, que haga labores de voluntariado o personal becario y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo de la Corporación.

Las empresas externas contratadas por el Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra serán informadas de la existencia de este Protocolo de Actuación frente al Acoso, de manera que cuando se produzca un supuesto caso de acoso entre personas empleadas públicas y personal de una empresa externa contratada, serán de aplicación los mecanismos de coordinación empresarial previstos en el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

En los supuestos en los que una persona pueda ser objeto de acoso u otra conducta inapropiada de violencia en el trabajo ó sea una persona de empresa externa la que desarrolle una conducta inapropiada, ya sea personal interno o externo, se comunicará a la empresa contratante la situación con la finalidad de que activen las medidas preventivas correspondientes, su Protocolo, o aquellas medidas que sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras ante una situación de riesgo por acoso o violencia en el trabajo.



La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, NO determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo., siempre que exista un riesgo a la salud psicológica de las personas trabajadoras y que puedan adoptarse medidas en orden a minimizar o erradicar el riesgo generado.

5. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍAS DE ACOSO

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se prohíbe el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia y las represalias. En el anexo 1 se recogen criterios no exhaustivos ni excluyentes para determinar la existencia de acoso.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- **Acoso descendente:** el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- **Acoso ascendente:** el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa:

“La expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Art. 1.b) Convenio 190 OIT).

1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, se entiende por 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”*. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2. Violencia y acoso por razón de sexo o razón de género

Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art. 7.2. de la LOI 3/2007, se entiende es *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.



El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

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.

3. Acoso moral (MOBBING)

Según la Nota Técnica de Prevención Nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *“el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer”*.

4. Acoso psicológico en el trabajo

Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09): *“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 jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*.

5. Acoso discriminatorio

“Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, 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”. Art. 6.4 ley 15/2022.

6. Discriminación directa e indirecta

Discriminación directa: *“Es la 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. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”*. (art. 6.1 Ley 15/2022)

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”*. (art. 6.1 Ley 15/2022)



7. Discriminación por asociación y discriminación por error (art. 6.2 Ley 15/2022)

- a) *“Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.*
- b) *La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas”.*

8. Discriminación múltiple e interseccional (art. 6.3 Ley 15/2022)

- a) *“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.*
- b) *Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.*
- c) *En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.*
- d) *Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación”.*

9. Inducción, orden o instrucción de discriminar

“Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria”. (art. 6.5 Ley 15/2022)

10. Represalias

“Se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto. Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal”. (art. 6.6 Ley 15/2022)

11. Acoso cibernético en el mundo del trabajo

Se considera acoso cibernético en el mundo del trabajo cualquier forma de comportamiento agresivo contra una persona o grupo de personas, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en el entorno de trabajo.

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

- **Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, usuarios o terceras personas.**

No incluye relaciones de común acuerdo, siempre que no haya coacción. Usualmente no se refiere a incidentes tales como pedir a un/a compañero/a de trabajo que salga con uno/a, a menos que la invitación sea rehusada repetidamente y haga difícil para el empleado cumplir con su trabajo.



▪ **La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.**

Las decisiones laborales incluyen contratar, despedir, calificar el rendimiento, hacer promociones o traslados, o seleccionar a alguien para una tarea preferida. En estos casos, la persona acosadora es generalmente personal supervisor o alguien con influencia directa sobre el empleo de otra persona.

Este tipo de comportamiento se denomina acoso sexual “quid pro quo” (algo a cambio de algo), y se destaca como un abuso de poder o de autoridad. También se denomina chantaje sexual.

▪ **Otros tipos de acoso incluyen permitir que exista un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.**

Un ambiente hostil es una atmósfera que hace difícil la concentración en el trabajo o altera el ambiente de trabajo por medio de conversaciones, fotografías, dibujos, acciones u otras interacciones de naturaleza ofensiva.

Puede incluir también el uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo. Se denomina acoso sexual ambiental.

▪ **Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:**

Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

A modo de ejemplo, y sin ser en ningún caso una relación exhaustiva, se considerarán comportamientos que podrán ser constitutivos de acoso psicológico o moral (mobbing) en el contexto profesional:

- a) Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- c) Asignar tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- e) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- f) Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- g) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- i) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- j) Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de violencia y acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales (artículos 4 y 17 del Estatuto de los trabajadores).

El Convenio 190 de la OIT impone una serie de deberes, entre las que destacan las siguientes:



- Una política del lugar de trabajo de “tolerancia cero” a la violencia y al acoso, que defina con claridad los derechos y deberes de los trabajadores, que establezca programas de prevención, que prevea especial cuidado y privacidad en las comunicaciones que tengan que ver con situaciones de violencia. Siendo este Protocolo la declaración del Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra de esa política de Tolerancia Cero
- Establecimiento en las organizaciones de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación y adopción de medidas adecuadas.

Por otra parte, y en cumplimiento del previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales que regulan el derecho de las y de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye un deber fundamental de la Corporación, velar por la consecución de un ambiente de trabajo adecuado y libre de comportamientos no deseados que habían podido ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Por eso, en cuanto se detecte una posible situación de entorno conflictivo que había podido desembocar en una acción de acoso hacia otras trabajadoras o trabajadores, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en una situación de acoso.

La Corporación, con relación al enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, género o identidad. Estas medidas quedan clasificadas alrededor de los siguientes ámbitos de actuación:

1. Sensibilizar a las personas trabajadoras y directivos de la empresa tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este Protocolo, caso de producirse.
2. Divulgar los principios enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos de riesgo laboral psicosocial, con especial encomienda a mandos y directivos.
3. Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal. Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará.

Los Órganos de Gobierno, se comprometen a fomentar el respeto entre las personas que trabajan en la Corporación, promoviendo acciones divulgativas, elaborando material informativo y proponiendo iniciativas que sirvan para erradicar cualquier tipo de acoso en el entorno laboral.

Su comunicación y distribución o en su caso actualización se hará a través del correo electrónico y posterior publicación en la carpeta pública ubicada dentro del sistema de gestión.

Todo el personal y sistemáticamente las nuevas incorporaciones, participarán en acciones formativas y de sensibilización/información/divulgación sobre los siguientes aspectos:

- Qué es el acoso sexual y por razón de sexo.
- Qué es el acoso laboral y violencia en el entorno de trabajo.
- Qué es acoso discriminatorio.
- Carácter delictivo del acoso. Legislación que lo regula.
- Consecuencias que se producen en personas objeto del mismo.
- Medidas correctoras y/o disciplinarias.



7. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA Y/O ACOSO

En el caso de que se produzca una situación de conflicto psicosocial o acoso en la Corporación, existen dos vías de resolución: interna y externa.

Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también a otra.

- La vía interna se resolverá en el marco de la Junta de Gobierno, sin perjuicio de que los responsables de la investigación puedan entender procedente, en cualquier momento, contar con un asesoramiento externo por personas o entidades con experiencia en la materia para adoptar las medidas más eficaces en la resolución del conflicto.
- Las vías de resolución externas son la administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial, a la que libremente podrá acudir las personas afectadas

El objetivo del procedimiento interno es investigar exhaustivamente los hechos, y resolver el problema de una forma ágil, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso o conflicto, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención de la Comisión de investigación, con el objetivo primordial de proteger la salud física y psíquica de las personas trabajadoras, y sin perjuicio de poder iniciar un expediente disciplinario si los hechos investigados pudieran ser constitutivos de una infracción laboral.

El procedimiento establecido en el presente Protocolo se encarga de definir la vía interna de resolución **conforme a la legalidad vigente**.

La presentación de denuncias por acoso se podrá efectuar:

- Directamente ante cualquiera de las personas responsables que formen parte de la Junta de Gobierno, presentación que se realizará, preferentemente a través del correo electrónico, pudiendo también hacer la comunicación a cualquiera de las personas responsables de forma verbal, comunicación verbal de la que se dejará constancia escrita por los responsables de la Junta de Gobierno.
- Por medio de otros canales tales como: RLPT, mando intermedio o Unidades administrativas. Si se recibe la denuncia por cualquiera de estos canales, la persona que la reciba estará obligada a dar traslado de la comunicación a la Junta de Gobierno.

La denuncia también se podrá realizar bien por escrito, a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, o verbalmente, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz. A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial que se desarrollará dentro del plazo máximo de **siete días**.

Recibida la denuncia por la Junta de Gobierno, de considerarse que los hechos denunciados pudieran entrar dentro del ámbito de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se trasladará en el **plazo de 3 días** de forma directa para su tramitación por parte del **Canal de denuncias corporativo**, informando a la persona denunciante del nuevo órgano de tramitación.

En caso de que sea el Canal de denuncias corporativo el que reciba la comunicación cuando la misma debiera ser tramitada por la Comisión de investigación creada en este procedimiento, el responsable del canal de denuncias lo remitirá a la misma en el plazo de tres días mediante un mensaje a la dirección de correo antes citada, al objeto de que ninguna conducta denunciada deje de ser investigada.



En cualquier caso, la persona que reciba la queja o denuncia garantizará la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía que se escoja para realizar la misma.

La denuncia podrá presentarse por escrito en el formulario establecido en el Anexo 2 del presente Protocolo, o con otro formato en el que deberán de establecerse los datos necesarios para que puedan ser investigados los hechos objeto de denuncia.

La denuncia podrá presentarse de forma anónima y será investigada siempre y cuando en la misma se constaten datos suficientes para poder desarrollar la investigación.

Toda persona que desempeñe funciones directivas y/u ocupe puestos de responsabilidad, deberá realizar una labor de prevención de cualquier tipo de comportamiento que pueda ser considerado, bajo los criterios descritos y normativos, como acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio.

- No se podrá ignorar la existencia de indicios ante un posible ambiente hostil, intimidante u ofensivo en un lugar o centro de trabajo.
- Se actuará inmediatamente sobre cualquier denuncia de un supuesto acoso, poniéndolo en conocimiento a través de los cauces descritos en el presente Protocolo.
- Se mantendrá una absoluta confidencialidad en lo que se refiere a cualquier denuncia sobre acoso.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE QUEJAS O DENUNCIAS

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud física y psicosocial, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se puedan derivar de esta situación.

La iniciación del procedimiento interno de queja o denuncia que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

8.1. Constitución de la comisión de investigación.

Las personas integrantes de la Comisión de investigación, deberán tener formación Psicosocial o Igualdad, de manera que en la composición del conjunto del mismo, quede garantizada la presencia de personas con formación en ambas materias y contenidos. Su composición deberá ser mixta, no pudiendo estar representado ningún sexo en porcentaje superior al 60%, ni ser inferior al 40% del mismo, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género. En caso de vacante, ausencia, enfermedad, recusación, incompatibilidad, o cualquier otra causa que impida la asignación de una persona titular a la Comisión, ésta será sustituida por la suplente designada.

El nombramiento de las personas que forman parte de la Comisión de Investigación se realizará mediante designación por la Junta de Gobierno. En el citado Decreto deberán nombrarse tantos suplentes como titulares y todas estas personas deberán de tener una formación específica en la materia facilitada por la Corporación.

Se reconoce el derecho de las partes reconocido en este protocolo, a hacerse representar y/o acompañar por un o una representante sindical de su elección, durante la tramitación del mismo.

Los/as componentes titulares de la comisión serán un total de 4 Personas



A las personas que instruyan el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad.

La transgresión de estos deberes comportará una sanción que podrá ir desde una amonestación hasta la apertura de un expediente disciplinario sancionador, en aquellos casos en que se causó un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones principales de la Comisión de Investigación son:

- Recibir quejas o denuncias de presuntas situaciones de violencia y acoso.
- Atender las personas afectadas.
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la investigación pertinente.
- Recomendar, si fuera necesario, medidas cautelares.
- Elaborar un informe con las conclusiones pertinentes.
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

Se difundirá entre el personal la composición y canales de comunicación con la Comisión de Investigación, al objeto de que conozcan cómo dirigirse ante la misma.

Para salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada una de ellas se les asignará un código alfanumérico para el trámite de investigación.

Las personas instructoras serán las responsables de la salvaguarda de la intimidad de todas ellas y con esta finalidad, se habilitará un espacio cerrado que se situará en el departamento de RRHH, en custodia, a lo que solo tendrán acceso las personas instructoras de cada expediente.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente solo podrán compartirse en el supuesto de solicitud por parte de la Administración, ante un procedimiento judicial o en cumplimiento de otros deberes legales.

Todas las actuaciones del Comité se harán respetando los principios y garantías establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, así como en la L.O.3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

8.2. Presentación y recepción de queja o denuncia

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios que permitan desarrollar la investigación, presentada en alguna de las formas y por las vías especificadas en el apartado 7.1 del presente Protocolo.

Una vez recibida la comunicación o denuncia, la misma queda amparada por del deber de confidencialidad, no pudiendo generarse represalias respecto a la persona denunciante, cuya identidad no puede ser manifestada ni revelada en ningún momento, ni en ninguna de las fases de la investigación, no debiendo las personas denunciadas conocer la identidad del denunciante.

Los sistemas internos de información, deberán contar con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado. La identidad del informante solo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.



8.3. Procedimiento

El procedimiento se basará prioritariamente en los principios establecidos en los artículos 5 y siguientes, de la Ley 2/23 para la gestión de la investigación.

Recibida la comunicación se inicia el proceso de investigación, correspondiendo a la Comisión de investigación determinar cuáles son las actuaciones de investigación oportunas en atención a los hechos denunciados.

La persona frente a la que se inicia la investigación tendrá derecho a conocer de qué se le “acusa” o denuncia, de manera sucinta, se le oirá en audiencia y podrá proponer pruebas.

Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación, sin que se le pueda entregar, en orden a la confidencialidad, la denuncia concreta o las concretas actuaciones llevadas a cabo-, debiendo darle noticia sucinta de los hechos al investigado-, sin que sea informado de las actuaciones a seguir, como las posibles entrevistas a testigos, entrevistas en las que no tendrá derecho a participar, ni el afectado, ni otra persona en su representación.

La persona denunciada tendrá derecho a ser acompañado por un miembro de la RLPT o por un abogado, que simplemente le asistirán en su entrevista, pero que ni contestarán las preguntas ni intervendrán en cualquier otra actuación de la investigación, al no ser el presente protocolo un expediente disciplinario

La situación denunciada será la que nos determine si es necesario la adopción de medidas cautelares o preventivas, en orden a corregir o al menos remitir o minimizar las consecuencias que a la salud psicológica de los intervinientes pudiera afectar el mantenimiento de la situación creada. Sin perjuicio del derecho de presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona investigada, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar, comunicar o poner de manifiesto una situación de acoso.

En función de la gravedad de los hechos denunciados, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal con aquiescencia y mutuo acuerdo de las partes, buscando entre ambas un acercamiento de posturas, en el que se le explicará claramente que, de ser cierta la conducta denunciada, no es bien recibida, es ofensiva e incómoda, e interfiere en su trabajo, con el fin de que cese en la misma. Asimismo, se le trasladará información de las consecuencias y responsabilidades que tales hechos pueden comportar.

Si es aceptado por ambas partes afectadas la Comisión de investigación podrá tratar de alcanzar un acercamiento de posturas en orden a minimizar la situación conflictiva denunciada y reparar los efectos ya ocasionados, adoptando con las partes una solución consensuada en orden a solucionar el conflicto creado.

Cuando el procedimiento informal descrito no dé resultado, resulte no apropiado para resolver la situación denunciada o cuando así lo requieran las partes, se recurrirá al procedimiento formal.

La Comisión de Investigación iniciará una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, con base en los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad con las personas miembros de esta, en cuyo caso la persona incompatible será excluida del proceso.

Solo se investigarán aquellos hechos en los que, desde la fecha de su comisión, hasta su denuncia, no hubiera transcurrido más de un año.



La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a investigar los hechos, y se les dará trámite de audiencia a todas las personas intervinientes que la Comisión entienda oportunas y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y testimonios, se estimen necesarias con el fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos, pudiendo en cualquier momento acudir al asesoramiento de personas externas, físicas o jurídicas, que cooperen en el desarrollo de la investigación.

Las entrevistas pueden ser tanto en formato presencial como por videoconferencia o incluso telefónicamente. Las entrevistas deberán de ser grabadas, previa información de la grabación al interviniente- se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos. La grabación podrá hacerse:

- a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- b) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla. Se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación, debiendo ser firmado, a su vez, por todos los intervinientes en el expediente en cualquiera de sus investigaciones, el deber de confidencialidad o secreto de las actuaciones, con las consecuencias disciplinarias que, su inadvertencia, pudiera conllevar

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, en el seno de la Comisión de investigación

La participación de las personas, trabajadoras de la organización, o incluso de terceras empresas con las que exista vinculación, si fuera necesario su llamamiento en el seno de la investigación, es obligatoria conforme al artículo 29.2.6 de la LPRL y el deber de colaboración de las personas trabajadoras con el empresario en orden a garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación **será de 3 meses, a partir de la recepción de la denuncia, pudiendo ampliarse a 3 meses** más en caso de que el hecho investigado, o la investigación efectuada, revista especial complejidad, lo que deberá de justificarse.

8.4. Informe y resolución

Finalizada la investigación, la **Comisión de investigación** elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo **de 5 días laborables**, le será remitido a la persona responsable de RR.HH encargada de efectuar las comunicaciones correspondientes de la resolución.

Este informe deberá realizarse siempre por escrito y deberá incluir, sin expresar la identidad del denunciante:

- Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia).
- Fecha de inicio del expediente.
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas.
- Conclusiones (apreciación o no de indicios).
- Circunstancias agravantes observadas.
- Resolución: que establecerá el resultado de la investigación y las medias propuestas que servirán de recomendaciones al Consistorio, que deberá de decidir su efectiva implantación

Se podrán incluir en el informe recomendaciones y propuestas de actuaciones en la Corporación con el fin mejorar el clima laboral y evitar que se produzcan situaciones como la denunciada (separación física de las partes, campañas de sensibilización, formación...).



En caso de que el informe de evaluación del caso indique que el acoso se produjo, le corresponderá a la Junta de Gobierno decidir la apertura de un expediente disciplinario al efecto de poder aplicar la sanción correspondiente conforme lo establecido en la normativa legal o convencional que corresponda.

En caso de que se concluyera que no existió acoso en la situación denunciada o cuando no sea posible su verificación, se archivará el expediente danto por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables de cada Área , o del departamento de RRHH, realicen, en relación a posibles medidas que se hayan implementado para que la situación no se repita.

Si la Comisión hubiera determinado mala fe en la interposición de la queja/denuncia, la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes frente al denunciante que obró de mala fé. Si del informe de valoración emitido por la Comisión de investigación resulta que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Junta de Gobierno podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

La Secretaria encargada de emitir la resolución, le comunicará por escrito en un **plazo de 5 días laborables, a las personas afectadas.**

Entre la fecha de presentación de la denuncia por la persona denunciante y la fecha de resolución no podrán pasar más de 90 días naturales, salvo justificación suficientemente motivada, en cuyo caso el plazo podrá prorrogarse 3 meses más.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro del departamento de RRHH por la persona que designe la Comisión de investigación y será responsable de su custodia.

El expediente sólo debe de ser remitido a la Autoridad Judicial por Auto motivado en el seno de un expediente judicial.

9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso, será considerado cómo falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y, en su caso, el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, de comunicar los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal.

En caso de que se comuniquen los hechos al juzgado de instrucción o al Ministerio Fiscal, y en caso de que se sigan actuaciones penales a instancia de la persona denunciante, se paralizará el procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, si no hubiera actuación judicial, en tanto el Ministerio Fiscal no decrete el archivo.

10. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

La empresa en caso de que estime que quede suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para garantizar la protección de su salud y evitar cualquier tipo de represalias directas o indirectas por haber presentado la denuncia.



10.1. Garantías del proceso

Durante cualquiera de las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan actuarán según los principios de confidencialidad, transparencia, imparcialidad y celeridad que estos hechos requieren, protegiendo el derecho a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas, procurando además protección suficiente en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

Las personas designadas para asumir el papel de instructoras del expediente, recibirán los recursos necesarios para el correcto desempeño de su tarea.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

Dentro de la gestión de la denuncia, además de lo anterior, la persona trabajadora tendrá las garantías establecidas en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Entre otras garantías, las siguientes:

- Confidencialidad en todo el proceso.
- Tener la garantía de que esta se gestione con celeridad.
- De que no quedará constancia de ningún registro de la misma en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información sobre su evolución.
- Recibir información de las acciones correctoras que, en su caso, se lleven a cabo.
- Recibir un trato justo.
- Prohibición de represalias.

La/as persona/s acusada/s, tendrán las siguientes garantías:

- Confidencialidad en todo el proceso.
- Recibir información sobre lo esencial de la denuncia.
- Podrá responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación de caso.
- Estar informadas de la resolución final.
- Ser acompañada por tercera persona de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir un trato justo.
- Prohibición de represalias.

10.2. Protección de datos personales

En el supuesto de que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma en materia de Protección de Datos y respeto de las personas implicadas en él, las instructoras podrán ser sancionadas.

11.DISPOSICIONES FINALES

Una vez aprobado el presente Protocolo se procederá a la **constitución de la Comisión de Investigación**.



El Protocolo se difundirá entre el personal de la empresa a través de las **vías de comunicación habituales** con el personal, y se les facilitará a las delegadas y/o delegados de prevención, así como a otras personas vinculadas con la empresa y relacionadas en el apartado 4 del presente Protocolo.

1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro. Las partes que firman el presente documento, podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución de este.
2. El presente Protocolo será de aplicación en todas las secciones y departamentos de la empresa, vinculará a todo su personal, y entrará en vigor el día siguiente al de su firma.

La Comisión de investigación elaborará un informe anual al finalizar el año, sobre las denuncias y solicitudes presentadas por los distintos tipos de acoso o discriminación, los procedimientos que hubiesen tenido curso, formas de finalización, actuaciones realizadas, medidas adoptadas, y cualquier otro extremo de interés, respetando la estricta confidencialidad y secreto profesional en todo momento.

El presente Protocolo de Prevención y Actuación ante posibles situaciones de Acoso Laboral, sexual y por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral entrará en vigor en la fecha de su publicación, una vez aprobado por la Junta de Gobierno del COATPO.

El Colegio Oficial de la Arquitectura Técnica de Pontevedra se compromete a la revisión y funcionamiento de este Protocolo.



ANEXO I

CRITERIOS NO EXHAUSTIVOS NI EXCLUYENTES PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE ACOSO

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

- Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros/as de trabajo, usuarios/as o terceras personas.
- La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
- El uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo.

Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL¹

CONDUCTAS VERBALES:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

¹ Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015



CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO²

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

² Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015

" MOBBING" según clasificación por factores (ZAPF, KNORZ Y KULLA, 1996)

I) Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

1. El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
2. Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
3. Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
4. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
5. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
6. Cuestionar sistemáticamente las decisiones de un trabajador.
7. No asignar tareas a una persona o asignarlas sin sentido.
8. Asignar tareas por debajo de sus posibilidades o asignar tareas degradantes.

II) Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

1. Restringir a los compañeros hablar con una persona.
2. rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
3. Rehusar la comunicación con una persona negándose a comunicarse directamente con ella.
4. No dirigir la palabra a una persona.
5. Tratar a una persona como si no existiera.

III) Ataques a la vida privada de la víctima:

1. Críticas permanentes a la vida privada de una persona o hacer mofa de la misma.
2. Terror telefónico.
3. Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos o que no tiene la capacidad (de comprensión, etc..) suficiente.
4. Mofarse de las discapacidades de una persona.

IV) Violencia física:

1. Ofertas sexuales, violencia sexual.
2. Amenazas de violencia física.
3. Uso de violencia menor.
4. Maltrato físico.

V) Ataques:

1. Ataque a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
2. Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

VI) Agresiones verbales:

1. Gritar, insultar, proferir amenazas verbales.
2. Críticas permanentes del trabajo de la persona.

VII) Rumores:

1. Hablar mal de la persona a su espalda.
2. Difusión de rumores.

**CONDUCTAS QUE PUEDEN SER
CALIFICADAS COMO ACOSO MORAL**

**CONDUCTAS QUE NO SON CALIFICADAS
COMO ACOSO MORAL**

CRITERIO DE ACTUACIÓN DE INSPECCIÓN 69/09

ABUSO DE AUTORIDAD:

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.

TRATO VEJATORIO:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo/a 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.

**(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 (Art.8.12 TRLISOS)
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- 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 su trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

ANEXO II

FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Empresa			
Centro de trabajo			
Horario			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Empresa			
Centro de trabajo			
Horario			

VINCULACIÓN LABORAL

Persona denunciante	
Persona denunciada	

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA (SI ES DIFERENTE A QUIEN DENUNCIA)

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Centro de trabajo			
Horario			

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la supuesta víctima		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel ☐	Nivel Inferior ☐
¿El/la presunto/a acosador/a trabaja directamente con la supuesta víctima?		
Sí ☐	No ☐	A veces ☐
¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato/a esta situación?		
Sí ☐	No ☐	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Sí ☐	No ☐	

**DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO ACOSADOR/A QUE
AVALARÍAN LA DENUNCIA**

Señale desde hace cuánto tiempo se produce esta situación y con qué frecuencia han sucedido los hechos que denuncia

Para acompañar lo anterior se complementa con:

- | | |
|---|---|
| ☐ Ninguna evidencia específica | ☐ Testigos |
| ☐ Documentos de respaldo | ☐ Correos electrónicos |
| ☐ Fotografías | ☐ Otros |

Si respondió "Otros":

OBSERVACIONES:

FECHA ____/____/____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- _____

NOMBRE Y
FIRMA PERSONA RECEPTORA

ANEXO III

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN UN PROCESO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, LABORAL, DISCRIMINATORIO, VIOLENCIA EN EL ENTORNO DE TRABAJO O CONDUCTAS INAPROPIADAS

Fecha:

Don/Doña:en su propio nombre y derecho.

En calidad de (marque con una cruz lo que proceda):

- ☐ Persona denunciante.
- ☐ Persona denunciada.
- ☐ Testigo.
- ☐ Otros (especificar):

En calidad de persona que interviene en un proceso de denuncia por acoso sexual, discriminatorio, por razón de sexo, laboral, violencia en el entorno de trabajo o conductas inapropiadas, manifiesto mi compromiso a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las distintas fases del proceso y en concreto a cumplir con las siguientes obligaciones respecto a la información que se me revele de manera oral, gráfica o escrita con ocasión del proceso de investigación de un expediente y en concreto a:

1. Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2. Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, laboral y violencia en el entorno de trabajo.
3. Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido, en su caso, de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, velando por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información revelada por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
4. Utilizar información revelada comprometiéndose a mantener la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, advirtiendo de dicho deber de confidencialidad y secreto a sus compañeros/as de trabajo y a cualquier otra persona.
5. Guardar en un lugar seguro y controlado toda la información confidencial proporcionada.
6. Cumplir la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.
7. La extensión de la necesidad de confidencialidad de la información revelada se extienda incluso una vez finalizada la relación laboral.

La misma no se aplicará, sin perjuicio de lo estipulado en el presente Anexo de Confidencialidad, cuando la legislación vigente o un mandato judicial exija su divulgación. En ese caso, la persona instructora notificará a la persona trabajadora firmante tal eventualidad y hará todo lo posible por garantizar que se dé un tratamiento confidencial a la información.

Asimismo, le informamos que:

1. En caso de que la información resulte revelada o divulgada, o utilizada de cualquier forma distinta al objeto de este Anexo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, la persona responsable será objeto de sanción disciplinaria, conforme al convenio colectivo de aplicación y sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan corresponder.
2. Aquella información que sea de conocimiento público no se considerará de carácter confidencial si se puede demostrar (información no revelada).
3. En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de Madrid o sede que corresponda territorialmente.

Y en señal de expresa conformidad y aceptación de los términos recogidos en el presente compromiso, lo firman las partes en un único ejemplar y a este efecto en el lugar y fecha al comienzo indicados.

Fdo.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
ACTOS DISCRIMINATORIOS	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. Art. 7 Ley Orgánica 3 / 2007
ACOSO DISCRIMINATORIO	Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022 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. Art. 6.4 Ley 15 / 2022
ACOSO LABORAL	Situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. NTP 476
ACOSO SEXUAL	Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 “ 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”. Art. 7.1 Ley Orgánica 3 / 2007
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	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. Art. 7.2 Ley Orgánica 3 / 2007
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. Art. 3.ñ) Ley 4 / 2023
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	La discriminación directa es la 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 las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022: - Por razón de nacimiento - Origen racial o étnico - Sexo - Religión - Convicción u opinión - Edad - Discapacidad - Orientación o identidad sexual - Expresión de género - Enfermedad o condición de salud - Estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos - Lengua - Situación socioeconómica - Cualquier otra condición o circunstancia personal o social. - La denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. Art. 6.1.a) Ley 15 / 2022

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Se considera discriminación directa por razón de sexo: - La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Art. 6.1 Ley Orgánica 3/2007 - Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Art. 8 Ley Orgánica 3/2007 - 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. Art. 7.4 Ley Orgánica 3 / 2007
DISCRIMINACION DIRECTA A LAS PERSONAS LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES E INTERSEXUALES (EN ADELANTE, LGTBI), ASÍ COMO DE SUS FAMILIAS	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. Art. 3.a) Ley 4 / 2023
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 las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022: - Por razón de nacimiento - Origen racial o étnico - Sexo - Religión - Convicción u opinión - Edad - Discapacidad - Orientación o identidad sexual - Expresión de género - Enfermedad o condición de salud - Estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos - Lengua - Situación socioeconómica - Cualquier otra condición o circunstancia personal o social. - La denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. Art. 6.1.b) Ley 15 / 2022
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Art. 6.2 Ley Orgánica 3 / 2007
DISCRIMINACION INDIRECTA A LAS PERSONAS LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES E INTERSEXUALES (EN ADELANTE, LGTBI), ASÍ COMO DE SUS FAMILIAS	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. Art. 3.b) Ley 4 / 2023

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN	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 previstas en el apartado primero del artículo 2 de la Ley 15/2022, es objeto de un trato discriminatorio y 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. Art. 6.2.a) Ley 15 / 2022 y art. 3.e) Ley 4 / 2023
DISCRIMINACIÓN SEXISTA POR ASOCIACIÓN	La prohibición de la discriminación por razón de sexo incluye la discriminación sexista por asociación, entendida como la sufrida por una persona por razón del sexo, el embarazo, el parto o la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares o del estado civil de otra con la que estuviera relacionada.
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. Art. 6.2.b) Ley 15 / 2022 y Art. 3.e) Ley 4 / 2023
DISCRIMINACIÓN SEXISTA POR ERROR	La prohibición de la discriminación por razón de sexo incluye la discriminación sexista por error, entendida como aquella que se funda, por parte del sujeto discriminador, en una apreciación incorrecta del embarazo, la maternidad, las obligaciones familiares o el estado civil de la persona víctima.
DISCRIMINACIÓN POR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	Constituye discriminación prohibida por esta ley el trato menos favorable dado a una persona, sea hombre o mujer, por razón de haber solicitado, estar disfrutando o haber disfrutado de sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE	Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en el art. 2 de la Ley 15 / 2022. Art. 6.3.a) Ley 15 / 2022
DISCRIMINACIÓN SEXISTA MÚLTIPLE	Se produce discriminación sexista múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por razón de sexo y por otra u otras causas de discriminación.
DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL	Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación. Art. 6.3.b) Ley 15 / 2022
DISCRIMINACIÓN SEXISTA INTERSECCIONAL	Se produce discriminación sexista interseccional cuando, junto al sexo, concurren o interactúan otra u otras causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación.
EXPRESIÓN DE GÉNERO	Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. Art. 3.j) Ley 4 / 2023

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. Art. 3.l) Ley 4 / 2023
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. Art. 3.i) Ley 4 / 2023
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. Art. 3.n) Ley 4 / 2023
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. Art. 3.g) Ley 4/2023
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. Art. 3.m) Ley 4 / 2023
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. Art. 3.h) Ley 4 / 2023
PERSONA TRANS	Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer. Art. 3.k) Ley 4 / 2023
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES	El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Art. 3 Ley Orgánica 3 / 2007

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Art. 2.1 Ley 15 / 2022
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. Art. 3.o) Ley 4 / 2023
VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Art. 1.a) Convenio 190 OIT
VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Art. 1.B) Convenio 190 OIT

A.J.G. 14/10/25