

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE A LA
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y
LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO
LABORAL**





INDICE

1.	COMPROMISO DE PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN.....	2
2.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	5
2.1.	2.1. LA TUTELA PREVENTIVA.....	5
2.2.	2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero.....	5
2.1.2.	Identificación de conductas.....	7
2.1.2.1.	Definición y conductas constitutivas de acoso laboral.....	7
2.1.2.2.	Definición y conductas constitutivas de violencia en el lugar de trabajo.....	10
2.1.2.3.	Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	12
2.1.2.4.	Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	13
2.1.2.5.	Violencia en el ámbito digital.....	17
2.1.2.6.	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	19
2.3.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	21
2.3.1.	Determinación de la comisión instructora para los casos de discriminación y/o acoso.....	21
2.3.2.	El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.....	23
2.3.3.	La fase preliminar o procedimiento informal.....	25
2.3.4.	El expediente informativo.....	26
2.3.5.	La resolución del expediente de acoso.....	29
2.3.6.	Seguimiento.....	31
2.3.7.	Derechos y deberes de las partes implicadas.....	32
2.3.8.	Acciones preventivas y formativas.....	33
3.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR..	35
	ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN PLENA INCLUSIÓN ARAGON.....	36



1. COMPROMISO DE PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN.

Con el presente protocolo, Plena Inclusión Aragón manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas discriminatorias y/o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

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

Asimismo, Plena Inclusión Aragón asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Plena Inclusión Aragón.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos y convenios de colaboración suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, Plena Inclusión Aragón no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, la dirección se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

El protocolo se aplicará a las situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del



mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a:

- ✿ Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- ✿ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ✿ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- ✿ El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- ✿ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ✿ La Constitución Española proclama que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En efecto, Plena Inclusión Aragón al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar



una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas–sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Plena Inclusión Aragón implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a cualquier actuación discriminatoria, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión correspondiente, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación, acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.2. 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero.

Plena Inclusión Aragón formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal laboral, personal en prácticas y voluntariado y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de



discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en Plena Inclusión Aragón y asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación mencionada.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

La discriminación es, por definición, toda acción de maltrato, menosprecio, exclusión o trato desfavorable y desmerecido, que se realiza a una persona o a un grupo debido a algún rasgo específico: edad, sexo, origen étnico o racial, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, opinión, identidad de género, apariencia física, etc.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que presten servicios en Plena inclusión Aragón, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación con la entidad, incluyendo el personal directivo, voluntariado, personal becario y personal en prácticas. También se aplica a personal afecto a contratadas o subcontratadas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la entidad y personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el presente protocolo. En especial, se



abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

En caso de ser conocedor o conocedora de alguna situación que se sospeche o que pueda estar vinculada a este protocolo se deberá notificar a alguna de las personas designadas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora, con un contrato de prácticas no laborales o voluntaria dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, Plena Inclusión Aragón sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia laboral, violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

Definición de conductas constitutivas de violencia en el lugar de trabajo:

Abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo es una obligación básica que descansa sobre la siguiente normativa:



- ✿ La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).
- ✿ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales que en su artículo 14 recoge el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que supone la existencia de un deber correlativo del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- ✿ El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 recoge el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad, a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- ✿ Según la definición del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

a) Conductas constitutivas de acoso laboral:

A los efectos de este protocolo se toma el listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral basado en la Guía explicativa y de buenas prácticas y en el criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo:



Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan las condiciones contenidas en la definición aportada en este protocolo, incluidos los criterios de reiteración y duración en el tiempo.

b) Conductas orientativas consideradas como mobbing:

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



a) No tendrán, por tanto, la consideración de mobbing:

- ✿ Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto o más permanentemente.
- ✿ Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- ✿ Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos de manera puntual.
- ✿ Ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- ✿ Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- ✿ Conflictos personales y sindicales.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de violencia en el lugar de trabajo

Definición de conductas constitutivas de violencia en el lugar de trabajo:

El presente Protocolo hace referencia también a la violencia externa, es decir, a la ejercida por terceros –normalmente personas usuarias de los servicios– a los profesionales (personas trabajadoras, personal en prácticas y/o personal voluntario) durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones legítimamente atribuidas. Se incluyen, por tanto, las posibles agresiones que se materialicen fuera del lugar de trabajo, pero tengan a éste como motivo.

A pesar de no existir una definición única de violencia en el lugar de trabajo, si existe un elemento común a la hora de plantear la cuestión, y es que el concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar, agredir,.) y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufre.



Así, la violencia en el trabajo debe incluir, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosadoras (Nota Técnica de Prevención n.º 489, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)).

De hecho, y a pesar de la gravedad y notoriedad de las agresiones con resultado de muerte o de daños físicos a las personas, el problema de la violencia en el lugar de trabajo está, principalmente, centrado en los abusos verbales y las amenazas, que son los incidentes más comunes.

Conductas constitutivas de violencia en el lugar de trabajo:

a) Agresión física: Puede distinguirse entre:

- Coacciones: consisten en impedir a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compele a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto. Está tipificado como delito en el Código Penal.
- Lesiones: empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos y/o psicológicos y que podrán ser constitutivas de delito atendiendo a su gravedad.

b) Agresión verbal: Este tipo de agresión comprende:

- Insultos o palabras groseras.
- Amenazas: dar a entender a alguien la intención de provocarle algún daño en su persona o en sus personas allegadas. Está tipificado como delito en el Código Penal.
- Calumnias: imputar a alguien un delito siendo consciente de que se está acusando a una persona de algo que realmente no ha hecho. Está tipificada como delito por el Código Penal.
- Injurias: la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Puede ser constitutiva de delito en el Código Penal.



2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.



Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de 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.



Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos,



como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

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



Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

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

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



vida privada, etc.

2.1.2.5. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

- Acoso en línea y facilitado por la tecnología
 - o Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
 - o Daño a la reputación
 - o Seguimiento y recopilación de información privada (spyware²)
 - o Suplantación de identidad
 - o Solicitud de sexo
 - o Acoso con cómplices para aislarla

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

² Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

- Acoso sexual en línea
 - o Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
 - o Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos³.
 - o Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing⁴, outing⁵)
 - o Bullying sexualizado⁶
 - o Ciberflashing⁷

- Dimensión digital de la violencia psicológica
 - o Todas las formas tienen un impacto psicológico
 - o Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
 - o Discurso de odio sexista
 - o Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
 - o Abuso económico⁸

³ Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

⁴ Revelar información personal o la identidad.

⁵ Revelar la orientación sexual.

⁶ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida

⁷ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁸ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.



2.1.2.6. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.



Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

- a. CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b. CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c. CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d. CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e. CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).



2.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

1. Presentación de denuncia o reclamación

2. Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo orientativo: 7 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

3. Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo orientativo: 10 días laborales

4. Expediente informativo

Plazo máximo orientativo: 10 días laborables prorrogables por otros 3.

5. Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo orientativo: 3 días laborables

6. Seguimiento

Plazo orientativo: 30 días naturales desde la resolución.

2.3.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de discriminación y/o acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de discriminación y/o acoso que estará formada por 5 personas y entre sus miembros se seguirá la recomendación de que se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas



trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, las personas titulares podrán ser sustituidas puntualmente por la persona designada con anterioridad.

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

La comisión estará vinculada a la duración del Plan de Igualdad vigente. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Todas las personas implicadas en el procedimiento estarán sujetas a la obligación de confidencialidad sobre el mismo.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, se podrá solicitar el asesoramiento de una



persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo orientativo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado discriminación o acoso. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

En el caso de que la persona de la Comisión instructora tenga una relación de parentesco o relación afectiva, de amistad o enemistad manifiesta o cualquier otro tipo de relación con la persona denunciada o la persona perjudicada, no podrá intervenir en el procedimiento.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Plena Inclusión Aragón la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.3.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En Plena Inclusión Aragón las personas que forman parte de la comisión contra



la discriminación y acoso son las encargadas de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias no serán anónimas, pero serán secretas y Plena Inclusión Aragón garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, Plena Inclusión Aragón habilita la cuenta de correo electrónico **comisionacoso@plenainclusionaragon.com** a la que tendrán acceso todas las personas que forman parte de la comisión de discriminación y/o acoso y podrán tramitar la denuncia o reclamación. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a cualquiera de las personas encargadas de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento se asignará un código a cada una de las partes afectadas.

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

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento.



Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Plena Inclusión Aragón la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.3.3. La fase preliminar o procedimiento informal

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

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

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

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



satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

El procedimiento informal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 2 semanas. Finalizará con un informe donde se recogerán las actuaciones acordadas, de la siguiente manera:

1. Si se acuerda que no se ha producido situación de discriminación:
 - Archivo motivado.
 - Procedimiento formal, si la persona afectada no está de acuerdo con el archivo.
2. Si se acuerda que se ha producido una situación de discriminación:
 - Fase de seguimiento: Si se ha llegado a una solución aceptada por ambas partes.
 - Procedimiento formal: si no se ha llegado a una solución aceptada por ambas partes o si la persona afectada no está de acuerdo con la solución ofrecida.

2.3.4. El expediente informativo

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

La comisión instructora realizará una investigación que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. En dicha



investigación se resolverá si hay acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan. Se realizarán tantas reuniones como sean necesarias. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Cualquier denuncia que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Plena Inclusión Aragón adoptará las medidas cautelares necesarias, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en



cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de Plena Inclusión Aragón a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto



de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo orientativo de diez días laborables, ampliable a tres días adicionales.

2.3.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Plena Inclusión Aragón una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo orientativo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Plena Inclusión Aragón procederá a:

- a.** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b.** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.



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

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Plena Inclusión Aragón mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Plena Inclusión Aragón adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras podrá tener en cuenta, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona



acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.3.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo orientativo de treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o participen en la investigación de las situaciones de discriminación, al igual que no se produzcan contra las personas que se opongan o defiendan a otra cuando se produzca una conducta de este tipo. En el caso de que se produzca alguna represalia, podrá ser denunciada ante la Comisión de discriminación y/o acoso por los mismos procedimientos establecidos.

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



Fiscal.

2.3.7. Derechos y deberes de las partes implicadas

En las situaciones de discriminación que pudieran producirse en la entidad, todas las personas que forman parte de la misma poseen una serie de derechos y de obligaciones. En este sentido:

Persona víctima de discriminación y/o acoso.

- Derecho a informarse sobre todas las vías de resolución de la situación, tanto las internas como las externas, con el objetivo de decidir cuál es la que más se ajusta a su caso particular.
- Derecho a utilizar los servicios y procesos disponibles en la entidad: consultar con la Comisión y seguir el Protocolo de actuación.
- Utilizar en la medida de lo posible el procedimiento informal antes de realizar una reclamación o denuncia formal.
- Deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

Persona que presuntamente discrimina y/o acosa.

- Derecho a informarse sobre todas las consecuencias que puede traerle en la organización el discriminar a otra persona.
- Deber de cambiar su actitud y comportamiento en el momento en el que reciba una petición por parte de una persona que se sienta discriminada y/o acosada por ella.
- Deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

Comisión contra la discriminación y/o el acoso.



- Deber de realizar un seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Deber de conocer e informarse de todos los casos de discriminación y/o acoso que le lleguen y que se hayan producido en el ámbito de la relación laboral.
- Deber de evaluar, con carácter anual, el desarrollo del sistema de prevención y de actuación y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

Conjunto de la plantilla.

Si alguna persona de la plantilla tiene conocimiento de que se esté produciendo una situación de discriminación, tiene el deber de:

- Apoyar a la persona que sea víctima de discriminación y tratar de orientarla para que realice una queja o denuncia informal o formal.
- Si la situación supusiera un riesgo para la salud y la seguridad de la persona discriminada, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión inmediatamente para que proceda a actuar.
- Mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación o su testimonio.
- En la medida de lo posible, la plantilla no deberá posicionarse públicamente en un caso de discriminación ya que podría tener influencia en el proceso.

2.3.8. Acciones preventivas y formativas

Se llevarán a cabo campañas informativas y de sensibilización contra la discriminación y/o el acoso en el entorno laboral, y para que la plantilla conozca los recursos con los que cuenta por medio del Protocolo.

Este Protocolo estará disponible a través de la página web.



Se llevarán a cabo programas de formación adecuados y dirigidos a todas las personas trabajadoras de la entidad, personal voluntario y en prácticas, así como a personas usuarias de los programas de la entidad.



3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento desde su aprobación el (29/09/2023) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de **comisionacoso@plenainclusiónaragon.com**, manteniéndose vigente hasta su revisión.

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

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

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



ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN

Persona que realiza la reclamación
Persona que presuntamente ha sufrido discriminación y/o acoso:
Nombre y apellidos: Vinculación con Plena Inclusión Aragón (persona trabajadora, voluntaria, en prácticas...):
Persona denunciante (si es distinta a la persona presuntamente discriminada y/o acosada):
Nombre y apellidos: Vinculación con Plena Inclusión Aragón (persona trabajadora, voluntaria, en prácticas...):
Contacto (teléfono, e-mail...)
Persona que presuntamente realiza la discriminación
Nombre: Vinculación con Plena Inclusión Aragón (persona trabajadora, voluntaria, en prácticas...):



Persona que recibe la reclamación

Nombre y apellidos:

Descripción detallada de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. En caso de disponer de cualquier medio de prueba oportuno aportarla. (correos electrónicos, mensajes en redes sociales, mensajes de voz, llamadas, vídeos, bajas médicas...)



Testigos de los hechos			
Nombre y apellidos			
Nombre y apellidos			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha