



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO

15 de junio de 2026



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. JUSTIFICACIÓN	2
1.2. MARCO NORMATIVO	3
1.3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES	6
2.1. OBJETIVOS	6
2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
2.3. DEFINICIONES	7
2.4. CONFLICTO LABORAL	9
2.5. VIOLENCIA EN EL TRABAJO	11
2.6. ACOSO LABORAL (Psicológico o moral en el trabajo).....	12
2.7. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO	14
2.8. ACOSO Y VIOLENCIA LGTBI.....	18
3. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROTOCOLO.....	19
4. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO.....	20
5. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO (en adelante, Comisión Permanente):.....	20
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	22
6.1. INICIO DEL PROTOCOLO	23
6.2. TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO.....	25
6.3. RESOLUCIÓN.....	26
6.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	26
6.5. ACTUACIONES CUANDO UNA PERSONA INVOLUCRADA NO ES PLANTILLA GSD	27
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO	29
8. VIGENCIA DEL PROTOCOLO	30
9. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO ACTUACIÓN.....	31
ANEXO I	33
ANEXO II	36
ANEXO III	37
ANEXO IV	39
ANEXO V	41
ANEXO VI	42
ANEXO VII	48
ANEXO VIII	49

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas (artículo 10), los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), 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 al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral. El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y el artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de estos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

La citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 48 establece *“que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*.

En su artículo 48.2 establece la obligación de contribuir a la prevención del acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras: *“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

En el artículo 45.1 de la misma ley orgánica se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que todas las formas de violencia sexual, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, deben ser prevenidas, sancionadas y erradicadas. Esta ley también aborda la discriminación por motivos de género y otros factores como la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la identidad sexual, la clase social, entre otros. Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular

quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación y supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

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

El ordenamiento jurídico español, mediante la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, obliga a las empresas de más 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. El artículo 15 señala *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”*

Por todo ello, Gredos San Diego S. Coop. Mad., en adelante GSD, en su compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra el acoso y respetuosa con la legislación vigente manifiesta, como principio básico, el derecho de todas las personas que lo conforman, socios y trabajadores, a recibir un trato respetuoso y digno.

GSD reconoce la necesidad de fomentar un clima positivo y saludable que permita prevenir conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, si bien, fomentar este clima es responsabilidad de todos los socios y trabajadores que forman parte de la Cooperativa.

Este “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso” constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia, se integra en el Plan de Igualdad, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en el Plan LGTBI de la cooperativa Gredos San Diego.

1.2. MARCO NORMATIVO

Entre otras, destacan las siguientes referencias normativas:

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 31/1995 de, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art 24 de la Ley 31/1995 de PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Nota Técnica de Prevención (NTP) 476: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing” INSHT.
- Nota Técnica de Prevención (NTP) 1096: Liderazgo, el conflicto y las condiciones de trabajo. INSHT.
- Nota Técnica de Prevención (NTP) 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSHT.
- Nota Técnica de Prevención (NTP) 891 y 892: Procedimiento de Solución Autónoma de los conflictos de violencia laboral. INSHT.
- Convenio 111 de la OIT y recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 de noviembre de 1991 contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que entró en vigor en España el 25 de mayo de 2023.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo para la igualdad de trato en el empleo.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

1.3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

GSD, en su pretensión por avanzar en el desarrollo de un clima y entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, manifiesta una clara actitud de no tolerar cualquier tipo de acoso, sea laboral, sexual y/o por razón de sexo o violencia contra las personas LGTBI y se compromete a prevenir los comportamientos que

sean constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Las personas socias trabajadoras y las personas trabajadoras de la cooperativa GSD tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización y manifestar **Tolerancia Cero** ante cualquier tipo de acoso laboral y violencia en el trabajo, acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad y acoso o violencia contra las personas LGTBI, independientemente de quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora.
- Destinar cuantos medios humanos y materiales sean necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y comprometerse a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios.
- Garantizar a sus socios y trabajadores el derecho a aplicar las acciones que contempla este procedimiento sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen la reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente protocolo.
- Reconocer el papel del Servicio de Seguridad y Salud Laboral como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en las acciones e instrucciones que se puedan iniciar.
- Difundir y hacer llegar este protocolo a todas las personas que trabajan en la cooperativa, ya sean socios o trabajadores, por los medios habituales.
- Implantar una formación adecuada, preventiva y específica sobre el acoso, y para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre las personas responsables de equipos de trabajo.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, así como la discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asegurar que los mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los intervinientes.

- Adoptar las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra conducta no tolerable.
- Adoptar las medidas de garantía y/o restitución de los derechos laborales y de protección social de las víctimas que procedan en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Como compromiso con la igualdad LGTBI, GSD proporciona un entorno inclusivo y seguro para todos nuestros clientes, empleados, socios y participantes en procesos de selección. Para ello, adopta los siguientes principios adicionales:

- Política de no discriminación. Prohibimos cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o características sexuales. Todas las personas tienen derecho a un trato justo y equitativo.
- Ambiente de trabajo inclusivo. Fomentamos un ambiente de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Promovemos la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa.
- Formación y sensibilización. Nos comprometemos a ofrecer programas de formación continua para educar a nuestros empleados sobre temas LGTBI, promoviendo la empatía y el entendimiento mutuo.
- Apoyo y recursos. Proveemos de recursos y apoyo a nuestros empleados LGTBI, incluyendo grupos de afinidad, asesoramiento confidencial y acceso a servicios de bienestar.
- Evaluación continua. Realizamos evaluaciones periódicas de nuestras políticas y prácticas para asegurar su efectividad y mejorar continuamente nuestro compromiso con la igualdad.

2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

2.1. OBJETIVOS

El objetivo general del presente protocolo es el de establecer las acciones e instrucciones a seguir para prevenir o evitar y erradicar en lo posible las conductas de acoso laboral y violencia interna en el trabajo, de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso y violencia contra las personas LGTBI en la cooperativa GSD.

Objetivos específicos:

- A. Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores, dándoles pautas para identificar distintas situaciones de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- B. Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- C. Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a las personas que prestan servicios en GSD independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato societario, contrato laboral, postulante, personas en formación o que realizan prácticas, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (alumnos, familias, clientes, visitantes, etc.) En el caso de que se trate de una situación de acoso por alumnos o sus familiares, deberá indicarse expresamente, para determinar que se active el protocolo de acoso escolar y seguir las actuaciones establecidas en el mismo.

El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento objeto de esta regulación.

En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido, y será declarado nulo, cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

Cuando se produzca una situación de acoso entre personal de la cooperativa y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), conforme al RD 171/2004 que desarrolla el art 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

2.3. DEFINICIONES

2.3.1. Conflicto Laboral

Es un proceso en el que entre las partes implicadas se produce una discrepancia debida, por ejemplo, a intereses o valores contrapuestos, dentro de una relación de interdependencia. Para que esta situación exista es necesario que se produzca un desacuerdo que no haya podido resolverse.

El conflicto surge de las diferencias, por triviales que estas puedan parecer. A veces, cuando las personas discrepan sobre sus valores u opiniones, o cuando compiten por objetivos aparentemente incompatibles - aunque no siempre lo sean realmente-, sienten la oposición del otro como un ataque personal.

El conflicto no es necesariamente negativo, pero las diferencias mal gestionadas pueden dar lugar a fuertes respuestas emocionales y afectar a la salud y el bienestar de las personas implicadas.

La escalada de estos conflictos puede dar lugar a la presencia de conductas inapropiadas, incluso ser un factor causante o estadio previo a situaciones de acoso y violencia laboral.

Hay que valorar que las conductas inapropiadas abarcan el conjunto de actos y comportamientos que se consideran ofensivos, humillantes y que vulneran el derecho a un trato digno de las personas. Estas conductas pueden tener muy diversas manifestaciones de diferente entidad y gravedad, como son: los abusos verbales, la intimidación, las amenazas y humillaciones, la violencia física u otras características.

2.3.2. **Violencia Laboral**

La violencia en el trabajo, como riesgo laboral que es, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interno, entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, así como la proveniente de personas desconocidas del exterior.

2.3.3. **Acoso**

Es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28, Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

2.3.4. **Acoso laboral (Psicológico o moral en el trabajo):**

Es la exposición a conductas de violencia psicológica intensas dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud (Ley Orgánica 5/2010, modifica Ley Orgánica 5/1995 del Código Penal).

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

- Conductas de acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.
- Proceso de acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

2.3.5. **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. (Artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). Esto incluye el acoso digital, que se refiere a cualquier comportamiento de naturaleza sexual realizado a través de medios digitales, como correos electrónicos, mensajes de texto, redes sociales, y otras plataformas en línea.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 que establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.

- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella

2.3.6. 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. (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). Esto también incluye los cometidos en el ámbito digital. La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

La discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (Artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

2.3.7. Denuncia falsa:

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Carece de justificación y fundamento.
- b) Su presentación se ha producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

2.3.8. LGTBI-fobia:

Es 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.

2.3.9. Plazos:

A lo largo del documento se establecen diferentes plazos para el procedimiento entendiéndose que la mención a días será a días hábiles lectivos.

2.4. CONFLICTO LABORAL

2.4.1. Clasificación del conflicto

Según el tipo:

- Causas organizacionales: casi siempre suelen ocurrir por fallos en la organización de trabajo, excesos de autoridad, diferentes grados de implicaciones en el trabajo, comparaciones entre trabajadores/as, etc.
- Causas ambientales: suelen producirse por incertidumbres futuras en el puesto de trabajo, problemas económicos, culturales, tecnológicos, etc. de la propia empresa.
- Causas personales: pueden ser por perspectivas contrarias, llegando a posicionarse en un punto

más radical, frustraciones profesionales; problemas familiares y/o económicos que bloqueen al trabajador/a y no le permitan ver otros puntos de vista; dificultades con la conciliación familiar que hacen estar al trabajador en una posición más irascible; o prejuicios; y posibles trastornos o desequilibrios emocionales y/o mentales, etc.

Según las partes implicadas:

- Conflicto intrapersonal: este tipo de conflictos se da con uno mismo, por ejemplo, al tener que realizar ordenes que van en contra de los propios valores o en contra de las propias formas de trabajar.
- Conflicto interpersonal: a varias personas de la empresa, independientemente del nivel organizativo que tengan.
- Conflicto intragrupal: entre personas de un mismo equipo de trabajo.
- Conflicto intergrupala: entre trabajadores de diferentes equipos de trabajo.

Según las causas que provocan el propio conflicto, estarían:

- Conflicto de relación: se originan por falta o fallo de comunicación.
- Conflicto de información: surge cuando al menos un trabajador/a, o varios, poseen información falsa o errónea, para obtener con ello, un beneficio propio.
- Conflicto de intereses: surgen cuando al menos un trabajador/a o varios anteponen su propio interés al del resto.

2.4.2. Fases de evolución del conflicto

- Las características personales de cada individuo pueden hacer que la actitud y respuesta hacia un conflicto sea una u otra, pero sobre todo es el ambiente del lugar de trabajo lo que fomentará más una resolución negativa o positiva.
- Nace el conflicto, ya hemos dejado claro que los conflictos son imposibles de evitar puesto que convivimos con otras personas en nuestro trabajo que tienen una educación, edad, ideología, etc. diferente a la nuestra. Hay que ser conscientes de esto y ser empáticos y saber convivir con el resto de las personas en el trabajo. Con esto no estamos diciendo que haya que tener una posición sumisa y aceptar sin más cualquier otro punto de vista o cualquier posición contraria a la nuestra, sino que hay que saber escuchar, respetar otras ideas y saber dialogar hasta encontrar un punto intermedio que satisfaga a todas las posiciones. Hay que saber decir no ante algo que pueda ir en contra de nuestras convicciones, creencias o experiencia (es posible que la otra parte esté confundida y al ceder por no entrar en un conflicto se cometan errores). Este no, debe ser desde una posición positiva de entendimiento no de imposición.
- Respuesta al conflicto, la respuesta puede ser desde una respuesta hostil o de alerta, hasta una respuesta de entendimiento y cooperación o de huida del conflicto para evitar afrontarlo y con ello enfrentarse a la otra persona/as, de sumisión, etc.

- Resultado del conflicto, en función de la respuesta que ha tenido el mismo será negativo o constructivo. Para que el resultado de la gestión de un conflicto no sea negativo para la salud de ningún trabajador, la gestión, cultura y política de la empresa será fundamental que los conflictos se gestionen y resuelvan adecuadamente.

2.4.3. Diferencias entre conflicto interpersonal y acoso laboral

Las diferencias no se centran en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

Con la finalidad de aclarar más al detalle estos conceptos vamos a destacar una serie de diferencias:

Conflicto interpersonal en el trabajo	Acoso Laboral (Mobbing)
Las conductas no son frecuentes ni sistemáticas. Son ocasionales.	Las conductas son frecuentes, sistemáticas, repetidas y prolongadas en el tiempo.
No hay finalidad premeditada.	El acosador tiene un objetivo de carácter finalista.
Se suele dar entre dos trabajadores o grupos de trabajadores	Suele ser un grupo contra una persona.
Los comportamientos acosantes van dirigidos a todo el grupo de trabajadores.	Los comportamientos van dirigidos hacia una o varias personas del grupo, pero no hacia todos.
Suele haber simetría jerárquica entre las partes.	Suele haber una relación asimétrica entre las partes.
Los roles y tareas están claramente definidas.	Se da ambigüedad de rol.
Las confrontaciones son ocasionales.	Las confrontaciones son frecuentes.

2.5. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

2.5.1. La violencia en el trabajo la podemos clasificar en dos grandes grupos:

- La violencia física. La definimos como el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos. (Ejemplos: palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, empujones etc.).
- La violencia psicológica. Uso deliberado del poder o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, moral o social.

(Ejemplos: abuso verbal, intimidación, atropello, acoso y amenazas).

En muchos supuestos ambas se dan de manera conjunta o superpuesta.

2.5.2. Tipos de comportamientos de violencia laboral:

- Agresión Física: Comportamiento intencionado que daña físicamente a otra persona. Se incluye la agresión sexual.
- Abuso: Comportamiento que humilla, degrada o falta de respeto a la dignidad y valor de una persona.
- Intimidación o atropello: Comportamiento ofensivo y repetido en el tiempo, con intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o minar a un empleado o grupo de empleados.
- Acoso “en términos generales”: Conducta no deseada que afecta a la dignidad de las personas trabajadoras y que tiene su origen en algún tipo discriminación o prejuicio frente a la edad, discapacidad, condición, circunstancias familiares, género, orientación sexual, raza, color, idioma, religión, creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, origen nacional o social, nacimiento u otra condición, etc.
- 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.
- Acoso por razón de sexo: Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso racial: Toda conducta amenazadora, no correspondida ni deseada, que se basa en la raza, color, idioma, origen nacional, religión, asociación con una minoría, nacimiento u otra condición, y que afecta a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo.
- Amenaza: Promesa de recurso a la fuerza física o al poder (es decir, la fuerza psicológica), que produce miedo al daño físico, sexual, psicológico u otras con secuencias negativas en las personas o grupos a los que se dirige.

Este tipo de comportamientos y actuaciones catalogadas como de violencia en el trabajo puede adoptar contextos muy diferenciados, no toda la violencia experimentada en el lugar de trabajo tiene que estar relacionada con factores laborales o con personas relacionadas con el trabajo, también puede provenir de agresores incidentales o de agresores relacionados ocasionalmente con el trabajo.

2.6. ACOSO LABORAL (Psicológico o moral en el trabajo)

2.6.1. Tipos de acoso en el entorno laboral

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso vertical:** se produce entre personas que tienen una diferente posición jerárquica dentro de la organización. Puede ser de dos tipos:
 - Acoso descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores/as.
 - Acoso ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores/as sobre su superior jerárquico.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- **Acoso discriminatorio:** Acoso vinculado a conductas basadas en factores discriminatorios como por razón de género o cualquier otra razón discriminatoria (raza, edad, creencias u orientación sexual).

2.6.2. Fases de Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

1ª Fase de conflicto: En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos son un acontecimiento común en las relaciones entre personas, si bien gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se hagan crónicos, dando paso a la segunda fase.

2ª Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos y hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

3ª Fase de intervención desde la empresa: se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), y también se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto.

4ª Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

2.6.3. Grados de Acoso

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

- **Primer grado:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de

trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

- Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costoso. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
- Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

NO tendrán la consideración de Acoso Laboral:

1. Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.
2. Cuando se produzcan acciones de **violencia en el trabajo**, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas NO sean realizadas de forma **reiterada** y **prolongada** en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de “riesgo psicológico en el trabajo”, pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud pueden evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

3. Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.
4. La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.
5. La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.
6. Asimismo, no se considerarán conductas de acoso cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

2.7. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

2.7.1. Formas de acoso sexual y/o por razón de sexo

Podemos distinguir dos formas de acoso:

- Acoso de intercambio o chantaje sexual (*quid pro quo*):

La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como, por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, el personal directivo de la empresa, o la persona que lo represente legalmente.

- Acoso ambiental:

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de esta.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales – pérdida de empleo, dificultades de promoción–. Sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as
- Acoso vertical descendente: mando - subordinado/a
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando

2.7.2. Escala de gravedad de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo

- Leve

Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

- Grave

Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y/o contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

- Muy Grave

Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o por medio de amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Dentro de la tipificación se consideran circunstancias agravantes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia

relación laboral.

- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos existentes.
- La reincidencia de la persona que comete el acoso en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial de la víctima.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.

2.7.3. Elementos y factores comunes en las definiciones de Acoso sexual y/o por razón de sexo

Existen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso:

- Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:

En una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas.

- Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:

Este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de acciones, desde las aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta las acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.

- Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:

Este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

Este tipo de conductas no es exhaustivo, aunque si ofrece una perspectiva sobre el tipo de conductas que se consideran acoso sexual, si bien hay que destacar que **“Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual”**.

2.7.4. Tipologías de Acoso sexual y/o por razón de sexo:

- **Acoso sexual:**

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de conductas muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente se consideran que las conductas siguientes, por sí solas o con otras, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- 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...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
 - ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
 - ✓ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con 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 estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- 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.

- **Acoso por razón de sexo:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se consideran conductas susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otras:

- ✓ 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 por razón de

sexo.

- ✓ 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.
- ✓ 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 o 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.)
- ✓ Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

2.8. ACOSO Y VIOLENCIA LGTBI

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- ✓ Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- ✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- ✓ Referirse a una mujer transexual/hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- ✓ Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.
- ✓ Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- ✓ Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

3. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROTOCOLO

Los principios y garantías que debe cumplir el protocolo serán:

Respeto y protección a las personas. Es preciso proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

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

Contradicción. - El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. En un contexto legal o de procedimiento, la contradicción implica que las partes tienen la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas, y de refutar las afirmaciones de la otra parte. Es un principio fundamental para asegurar que todas las voces sean escuchadas y que se pueda llegar a una decisión justa.

Objetividad. Se refiere a la capacidad de juzgar o considerar los hechos sin dejarse influir por sentimientos, prejuicios o intereses personales. En un procedimiento, la objetividad es crucial para garantizar que las decisiones se basen en hechos y evidencias, y no en opiniones o emociones personales.

Derecho de defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas.

Principios de seguridad jurídica. No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, Código Ético de GSD y el presente protocolo)

Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas. La cooperativa deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

Prohibición de represalias. Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

La persona acosada tiene derecho a:

- Tener garantías de que la situación se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar a lo largo de todo el proceso por un compañero de su confianza.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella.

- Recibir un trato justo.

La persona acusada por acoso tiene derecho a:

- Estar informada de la denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y presentar alegaciones.
- Hacerse acompañar a lo largo de todo el proceso por un compañero de su confianza.
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

4. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO

Esta entidad ha designado al Comité Ético interno -órgano colegiado permanente- para que realice las labores como Comisión permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de acoso. Dicho Comité Ético podrá establecer de entre sus miembros, a aquellas personas que lleven a cabo las actuaciones encomendadas por este protocolo, para la prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones por acoso que se produzcan en el ámbito de GSD. En la composición de la Comisión permanente se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres, nombrándose de entre estos, en su primera reunión, a la persona que ostentará su presidencia.

Estará compuesta por los siguientes miembros del Comité Ético de GSD que son designados por el órgano de gobierno de GSD:

- La Presidencia del Comité Ético
- Los vocales del Comité Ético:
 - Dirección de Cumplimiento Normativo
 - Dirección Jurídica
 - Dirección Financiera
 - Dirección de Recursos Humanos
 - Dirección de Regulación
 - Dos direcciones de Centros a propuesta del presidente del Comité
 - Representante designado por el Consejo Rector
 - El consejero o asesor externo

5. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO (en adelante, Comisión Permanente):

- a) Recibir todas las denuncias, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso e informar de las mismas de forma inmediata a la gerencia de la Cooperativa.
- b) Para cada caso, designar a los integrantes de una Comisión instructora, compuesta por un mínimo de 2 personas de entre sus miembros, que no estén afectados por abstención o recusación más la dirección de Recursos Humanos. En el caso de que en la denuncia sólo se contemplen personas socias trabajadoras de la cooperativa o sea por acoso laboral, será

entre los miembros del Comité Ético los que constituirán la Comisión instructora. No obstante, si estuvieran también involucradas personas trabajadoras tanto denunciante como denunciada y se tratara de una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo o acoso y violencia contra las personas LGTBI, un representante de los trabajadores también formará parte de la Comisión instructora junto con los miembros del Comité Ético. Dicha Comisión instructora podrá asesorarse de cuantas personas expertas considere oportunas para la resolución del caso. Todos ellos actuarán con la máxima confidencialidad, imparcialidad y respeto a las partes afectadas.

A los componentes de la Comisión instructora les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación directa, respecto de la víctima y de la persona denunciada, interés directo o indirecto en el procedimiento).

Tras recibir la información en la que se comunique la composición de la Comisión instructora y en el caso de que la persona acosada tenga cualquier argumento de recusación sobre los miembros de dicha Comisión, podrá indicarlo a la presidencia de la Comisión permanente, y previa comprobación de la veracidad del supuesto, se invitará a la abstención o se hará la recusación de la persona indicada.

También podrá producirse la inhibición por parte de los miembros de la Comisión ética que en su caso consideren encontrarse en algún impedimento para participar en la instrucción.

- c) Al recibir la denuncia, informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones y comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, se corroborará el caso con la persona implicada, y, una vez acreditado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.
- d) A través de la Comisión instructora, llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a las instalaciones, a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- e) Derivar al Consejo Rector a través de su presidencia su informe, si la Comisión instructora detectara algún indicio de situación de acoso que requiera de valoración de adopción de medidas cautelares en su caso o de apertura de expediente disciplinario.
- f) Proponer a la gerencia u órgano competente las medidas cautelares que estime oportunas.
- g) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso y sus posibles agravantes, instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso, levantándose acta sobre el seguimiento realizado, e informándose a la gerencia de GSD y, si procede, a la representación legal de las personas trabajadoras y a Seguridad y Salud Laboral. También se hará seguimiento en el caso de que las conductas denunciadas pudieran ser consideradas constitutivas de delito, aun cuando se hayan denunciado los hechos al Ministerio Fiscal y adoptado medidas cautelares al respecto.

- i) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- j) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en este protocolo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las actuaciones relativas al acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo o acoso o violencia contra las personas LGTBI deben plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de estos.

A tal fin, cuando en cualquier centro de trabajo de GSD sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en este protocolo y fases de actuación.

En la 1ª FASE, que puede denominarse fase informal, de denuncia, de admisión, premediación o dialogada, el objetivo principal es la recepción de la comunicación, queja, reclamación o denuncia, por vía oral o escrita. Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. Esta primera fase consiste en realizar una primera aproximación que permitirá establecer un prediagnóstico y procurar una solución rápida y adecuada, de carácter más “informal”, que evite la activación de la segunda fase.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión permanente. En ese plazo, la Comisión permanente 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.

No obstante lo anterior, **la Comisión**, dada la complejidad y urgencia del caso, **podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación de la instrucción**, lo que en su caso, comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión.

En todo caso, se levantará acta de la solución/decisión adoptada en esta fase preliminar y se informará de la misma a la dirección de Recursos Humanos y a la gerencia de GSD.

Así mismo, se informará por parte de la dirección de Recursos Humanos a la representación legal de las personas trabajadoras -en el caso de que estén involucradas personas con relación laboral-, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes igualmente, deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En la 2ª FASE llamada también fase formal, de investigación, instrucción o diagnóstico, se abre un procedimiento de instrucción formal para una investigación contrastada de los hechos y circunstancias y se adoptan o proponen las medidas que sean necesarias. A tal efecto, la activación de esta fase comportará la constitución de la Comisión instructora con el objetivo de que realice la investigación para esclarecer si puede darse cualquiera de los supuestos de acoso.

6.1. INICIO DEL PROTOCOLO

6.1.1. Solicitud de intervención – recepción de denuncia

Estará legitimada para activar el protocolo cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este que se considere receptora, perciba o sea concedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso y discriminación de las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

A fin de garantizar la confidencialidad de la denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, GSD ha habilitado un canal externo de formulación y recepción de las mismas, a través del [GSD - Canal de Denuncias](#) a la que solo tendrá acceso inicialmente el responsable de cumplimiento quien trasladará de forma inmediata dicha denuncia a la presidencia de la Comisión Permanente, informando de la misma a la gerencia de GSD.

La persona denunciante recibirá el acuse de recibo de su comunicación en el plazo máximo de **cuatro días laborables** y, posteriormente, **en el plazo de cinco días laborables**, se le comunicará la admisión/inadmisión de su denuncia.

La denuncia, además de respetar el criterio de veracidad, deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Identificación de la presunta persona acosada.
- Identificación de la presunta persona acosadora.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia y fechas.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Una vez que se recibe la denuncia por el Canal de Denuncias GSD se dispondrá de **dos días laborables** para comunicar la denuncia a la presidencia de la Comisión.

Las denuncias serán secretas. GSD garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

La presidencia de la Comisión permanente analizará los supuestos que pueden darse, que son los siguientes:

a) La denuncia la realiza la presunta víctima: la presidencia de la Comisión permanente convocará a los miembros de la Comisión permanente en el plazo de **dos días laborables** para que se efectúe la reunión y poder llevar a cabo la valoración inicial.

b) La denuncia es anónima o el denunciante es un tercero: la presidencia de la Comisión permanente realizará una primera entrevista en el plazo de **tres días laborables** con las personas mencionadas en la denuncia para saber si procede o no continuar con el protocolo.

Si la supuesta víctima no autoriza a continuar con el proceso, la Comisión permanente, valorará

la situación denunciada, pudiendo concluir:

- **No procede aplicar el protocolo**, se realizará un informe en el plazo de **cinco días laborables**, donde se hagan contar los hechos ocurridos desde que se ha recibido la denuncia, las personas que han sido entrevistadas en su caso y la justificación de la decisión tomada, que siempre será la voluntad de la persona supuestamente acosada. Si esta no estuviera identificada se dará por cerrado el proceso de supuesto acoso, si bien la presidencia de la Comisión podrá hacer las investigaciones que considere oportunas y proporcionar pautas de actuación.
- **Procede aplicar el protocolo**, en cuyo caso procederá la actuación de oficio y la presidencia de la Comisión nombrará a la Comisión instructora para que en el plazo de **dos días laborables** se efectúe la reunión para llevar a cabo la valoración inicial.

c) Si en la denuncia no se identifica a la persona acosada, se dará por cerrado el proceso de acoso, si bien la presidencia de la Comisión podrá promover la realización de la investigación que considere oportuna y proporcionar pautas de actuación.

La gerencia de la Cooperativa podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización claramente maliciosa de este protocolo, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un expediente disciplinario.

Se guardará a lo largo de todo el procedimiento la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. Por ello **se asignará un código numérico a la denuncia** como garantía de intimidad y confidencialidad que se utilizará durante todo el procedimiento y hasta su cierre definitivo.

6.1.2. Comisión instructora: Valoración inicial

La Comisión instructora gestionará todos los documentos, que tendrán carácter de confidenciales y estará prohibida su reproducción o difusión total o parcial, por ningún medio de difusión o propagación pública o privada. Al cierre del expediente, se archivará y custodiará toda la documentación original por la presidencia de la Comisión permanente, teniendo acceso al mismo únicamente las partes integrantes de la Comisión instructora y con las restricciones de acceso a los datos de carácter personal que establezcan las disposiciones vigentes.

Recibida la denuncia y una vez que se haya decidido continuar con el protocolo de acoso se reunirá la Comisión instructora, y cuantas personas determine ésta, y tras un primer análisis resolverá lo que proceda con arreglo a la información disponible:

1. Admitir la denuncia y continuar la tramitación del protocolo.
2. No admitir a trámite la denuncia cuando resulte evidente que los hechos denunciados no pueden encuadrarse en la materia objeto de este protocolo.
3. En el caso de que la situación aún no fuese constitutiva de ser calificada como acoso, pero que de no actuar podría acabar deteriorando el clima laboral, podrá proponerse la intervención necesaria con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Entre estas acciones podrá incluirse la actuación mediadora de alguna persona siempre que ésta sea admitida por las partes afectadas.

Se dispondrá de un plazo máximo de **cinco días laborables** para realizar la valoración inicial y por lo tanto admitir a trámite o no la denuncia o proponer la mediación.

Si se admite a trámite o se decide un proceso de mediación, se comunicará por escrito a las partes afectadas. En el supuesto de no admitirse a trámite la denuncia, se argumentará por escrito y se dará traslado al denunciante. Todos los documentos que haya generado la denuncia hayan o no sido admitidos a trámite, quedarán archivados por la presidencia de la Comisión permanente, que realizará un registro de la documentación entregada y, en su caso, de su destrucción.

Es importante destacar que en aquellos casos en que la persona denunciante y la denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan las medidas cautelares que procedan para prevenir el agravamiento del problema.

6.2. TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión instructora valorará la documentación existente y propiciará reuniones por separado con las partes implicadas. Se podrán realizar consultas con el equipo directivo de los centros, departamentos o servicios afectados (testigos u otro personal de interés). y contar con cuantas personas expertas se consideren oportunas a lo largo de todo el proceso

La Comisión instructora podrá solicitar al Consejo Rector o gerencia, la adopción de las medidas cautelares que considere oportunas en función de las circunstancias personales y laborales que concurran, con el fin de evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, así como de paliar las consecuencias de la ya cometida, presentando en su solicitud las causas que fundamentan la misma.

Se citará a las entrevistas por el medio más fiable (teléfono, correo electrónico, aviso personal) según las circunstancias de cada caso, en un plazo de **dos días laborables**. Dada la especial delicadeza de las situaciones de acoso y el compromiso de **tolerancia cero** adquirido por GSD ante el mismo, **la comparecencia a las entrevistas es obligatoria**, y en caso de negativa se dará traslado a la gerencia de la Cooperativa para que adopte las medidas que procedan.

Los entrevistados están obligados a la veracidad en su declaración y a guardar el secreto del asunto.

Todo el proceso se realizará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

La Comisión instructora decidirá quiénes de sus integrantes llevarán a cabo las entrevistas y, si es necesario, se contará con la participación de expertos (dependiendo del tipo de proceso).

La fase de tramitación del expediente, desde la aceptación a trámite de la denuncia y constitución de la comisión instructora, **se desarrollará en un periodo no superior a quince días laborables**. En función de las características del caso (necesidad de intervención de expertos externos, simultaneidad de varios casos) podrá prolongarse **diez días laborables más**, si la complejidad del asunto lo requiere.

Si durante la tramitación del expediente (análisis de los documentos aportados y declaraciones de testigos) se puede evidenciar que los hechos denunciados no son ciertos y por lo tanto se ha interpuesto una denuncia falsa, la Comisión, previa realización del informe correspondiente,

procederá a cerrar el expediente por acoso y trasladará el informe a gerencia de GSD para que adopte las medidas disciplinarias que pudieran corresponder.

6.3. RESOLUCIÓN

La Comisión instructora, en el plazo de **cinco días laborables** desde que finaliza la instrucción, elaborará un informe y propuesta de resolución a la Comisión permanente, que será objeto de aprobación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta (mitad más uno) de los componentes de esta.

En el caso de que el resultado de la investigación concluyera con que se ha producido una denuncia falsa y por lo tanto “transgresión de la buena fe”, la comisión cerrará el expediente con un informe que enviará a la gerencia de GSD en donde se haga constar los fundamentos en los que se basa dicha resolución.

En el plazo de **dos días laborables** desde la aprobación, citará a las partes por separado para comunicarles la propuesta de resolución y se les facilitará una copia de esta, que firmarán para constatar que la han recibido, sin que esta firma suponga conformidad con lo escrito.

Las partes dispondrán de un plazo de **cinco días laborables** para presentar alegaciones a la propuesta de resolución.

De haber alegaciones, y una vez analizadas las mismas, serán contestadas y remitidas en el plazo de **cinco días laborables** desde su presentación. Tanto las alegaciones como la resolución de estas serán anexadas al informe, quedando éste como definitivo, y deberá remitirse a la gerencia de GSD en el plazo de **dos días laborables**.

El informe recogerá al menos la siguiente información:

- Composición de la Comisión instructora.
- Relación de antecedentes del caso.
- Indicación de los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
- Calificación de la existencia o no de la situación de acoso, por mayoría absoluta (mitad más uno).
- Alegaciones y propuestas de resolución final.

Una vez presentado a la gerencia de GSD, se dispondrá de **tres días laborables** para decidir si se implantan las medidas propuestas por la Comisión permanente, así como la adopción de medidas disciplinarias, si corresponden.

La Gerencia deberá notificar por escrito a la Comisión permanente en un plazo no superior a **dos días laborables más** las decisiones de actuación a realizar. Y, en caso de apertura de expediente disciplinario, se pondrá a disposición del órgano instructor las actuaciones, diligencias y pruebas realizadas por la Comisión.

6.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Una vez cerrado el expediente, y como medida de control para verificar que se ha aplicado el protocolo en su totalidad, se pasará un cuestionario final sobre la aplicación de este, que deberán

rellenar todas las partes implicadas, con la idea de comprobar su cumplimiento y evaluar su eficacia para adoptar las acciones de mejora que se precisen.

Por su parte, la Comisión permanente, a los 2 y a los 6 meses de la finalización del proceso, deberá efectuar **un seguimiento de las medidas propuestas** y de la salvaguarda del principio de **no discriminación**, así como de la supervisión ante posibles represalias contra cualquiera de los socios o trabajadores que hayan intervenido en el proceso en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

6.5. ACTUACIONES CUANDO UNA PERSONA INVOLUCRADA NO ES PLANTILLA GSD

6.5.1. Persona denunciante no es plantilla de GSD y denunciada es plantilla de GSD

Ante el conocimiento de la denuncia formal de una persona ajena a GSD contra una persona trabajadora o socia de GSD, el procedimiento a seguir será el que se describe a continuación:

1. Conforme al procedimiento establecido en el presente documento, se designarán al menos tres personas instructoras del expediente de investigación.

La persona denunciada si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por su representante legal de las personas trabajadoras -en caso de no ser persona socia de GSD-, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. GSD informará del avance del proceso al representante legal de las personas trabajadoras que participe.

2. A continuación, se procederá a dar traslado de la apertura de este expediente de investigación a la Entidad empleadora a la que pertenezca la persona denunciante, informándole del inicio del protocolo y requiriéndole para que cite a la persona denunciante, a efectos de realizar la entrevista.

3. Asimismo, se coordinará con la Entidad empleadora de la persona denunciante la posibilidad y conveniencia de trasladar provisionalmente a la persona denunciante o denunciada, para que no convivan en el mismo ámbito laboral durante el período de investigación. Esta medida solo se llevará a cabo cuando por parte de las dos entidades se entienda que es estrictamente necesario.

4. Concluida la fase instructora se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.

El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas por la Comisión instructora tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones acometidas, como parte de la fase de instrucción, poniéndose, en su caso, a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

5. Una vez finalizado el expediente de investigación por la Comisión instructora, se informará a la Entidad empleadora de la finalización de la investigación, sin precisar las medidas que, en su caso, se adopten en GSD con respecto a la persona denunciada. Asimismo, se informará a la dirección de Cumplimiento normativo de GSD, de la resolución final adoptada en el informe, y si procede, la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Consejo Rector.

6. De manera simultánea a la comunicación a las personas afectadas, la Cooperativa informará al representante legal de las personas trabajadoras que en su caso haya participado en la fase de tramitación de la decisión disciplinaria adoptada en el seno del Consejo Rector de GSD. En este

sentido, cuando haya quedado acreditado el acoso, se informará de la falta disciplinaria que tendrá el carácter de muy grave y de la propuesta de sanción; en el caso de que no haya quedado acreditado el acoso se informará del sobreseimiento del expediente y si procediera, por apreciarse así por la Comisión instructora y así se propusiera al Consejo Rector, la comisión de una falta disciplinaria de otra naturaleza, se informará de la misma y de la medida disciplinaria correspondiente, manteniendo en todo caso la debida confidencialidad. Esta misma información se trasladará a la dirección de Cumplimiento normativo.

7. Si se estimara conveniente, se trasladará por parte de GSD a la empresa de la persona denunciante la conveniencia de adoptar algún tipo de medida complementaria respecto de la misma.

6.5.2. La persona denunciante es plantilla de GSD y la denunciada no es plantilla de GSD (empresas del Grupo, empresas Subcontratadas y/o empresas de prestación de servicios a GSD)

Ante la denuncia formal de una persona trabajadora de GSD contra una persona ajena a GSD, el procedimiento a seguir será el siguiente.

1. Se analizará internamente dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar, por parte de la dirección de Recursos Humanos. Entre ellas se valorarán las siguientes:

- Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.
- La separación física de las personas intervinientes.
- La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para GSD.
- Otro tipo de medidas adicionales.

2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia por parte de la dirección de Recursos Humanos, solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será imprescindible contar con la autorización previa por parte de la misma.

3. Se solicitará por parte de la dirección de Recursos Humanos a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe a GSD de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.

4. GSD podrá decidir rescindir el contrato de prestación de servicios suscrito con la Entidad empleadora, cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito.

La persona denunciante, si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada, por su representante legal de las personas trabajadoras o consejero de centro según proceda, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Empresa informará del avance del proceso al representante sindical o consejero de centro que participe.

La dirección de Cumplimiento Normativo de GSD será informada de la finalización de las actuaciones.

6.5.3. Cuando la persona denunciante es plantilla de GSD y la denunciada es un cliente de GSD

La denuncia formal de una persona trabajadora o socia de GSD contra un cliente deberá ir acompañada de la denuncia realizada ante la policía o en sede judicial.

La persona denunciante tendrá derecho a estar asistida por su representante legal de las personas trabajadoras o consejero de centro según proceda, ante GSD, si así lo solicita la persona afectada.

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento judicial, la Cooperativa, a propuesta de la persona trabajadora o persona socia trabajadora, podrá reubicar a la misma en otro centro, en otro puesto de trabajo a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad.

Una vez finalizado el procedimiento judicial, la persona trabajadora o persona socia trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva de puesto.

En aquellos casos en los que hubiese sentencia condenatoria del cliente, GSD podrá rescindir los servicios prestados a esa persona, en su compromiso con la lucha contra cualquier tipo de acoso.

Se informará a la dirección de Cumplimiento normativo de la finalización de las actuaciones.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

GSD, a través de los diferentes órganos como el Comité Ético, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, el Comité de Dirección para la Prevención, los Colaboradores de Seguridad y Salud Laboral y el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, se compromete a implementar medidas de prevención, información, formación, detección y sensibilización para erradicar acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo o acoso o violencia contra las personas LGTBI, incluyendo el acoso digital.

Para ello, se plantean las siguientes medidas:

- a) Facilitar información y comunicación (al personal en plantilla y a las nuevas contrataciones)
- b) Informar del protocolo para la prevención y erradicación del acoso en el Manual de Seguridad y Salud.
- c) Publicar el presente protocolo en la Intranet para que esté a disposición y sea conocido por todos los socios y trabajadores.
- d) Incluir en la encuesta de satisfacción de la percepción de las personas preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso.
- e) Incorporar en el Plan de Formación en Seguridad y Salud Laboral:
 - Cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso para todas aquellas personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo.
 - Cursos para los integrantes de la Comisión permanente: deberán recibir formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso.
- f) Realizar estudios de riesgos psicosociales que también permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y con el fin de prevenirlas.
- g) Facilitar información a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y de las sanciones que acarrear.



- h) Realizar una evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de actuación frente al acoso.

8. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan producirse.

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

9. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO ACTUACIÓN

ETAPAS		PLAZO	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	COMISIÓN PERMANENTE	COMISIÓN INSTRUCTORA	GERENCIA
FASE INFORMAL	SOLICITUD DE INTERVENCIÓN	4 días	Recepción de la denuncia y traslado a la presidencia de la Comisión permanente (2 días). Comunicación recepción a denunciante.	La presidencia de la Comisión permanente convoca el órgano y nombra, en su caso, a la Comisión instructora si procede. (2 días).		
	VALORACIÓN INICIAL	5 días			<p>Recibe la denuncia, valora la documentación existente y hace las consultas que precise. El resultado de la valoración puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Admitir la denuncia → Comienza la instrucción - No admitir la denuncia → Se argumentará por escrito - Proponer Mediación → Por valorar que no hay todavía situación de acoso, pero que de no actuar puede derivar en acoso. Se solicitará un/a mediador/a, siempre que la persona designada para ello sea admitida por las partes. <p>La decisión (admisión, denegación o mediación) será comunicada a las partes afectadas.</p>	
	TRAMITACIÓN	15 a 25 días			<p>Citar y realizar entrevistas, consultas y reuniones necesarias para aclarar los hechos, citando a cuantas personas se consideren necesarias (2 días para citar y 13 días para la instrucción).</p> <p>Cuando los hechos o citación de testigos sean compleja o presente dificultades se dispondrá de una ampliación del plazo de 10 días más.</p>	
	TRAMITACIÓN					
FASE FORMAL	RESOLUCIÓN	7 días			<p>Las medidas a adoptar serán aprobadas por mayoría absoluta, procediendo a continuación a elaborar un informe (5 días).</p> <p>Se citará a las partes por separado para comunicarles la propuesta de resolución (2 días).</p> <p>Se firmará la entrega del informe, sin que ello implique conformidad con el contenido.</p>	
	INFORME					



SEGUIMIENTO Y CONTROL	SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	ALEGACIONES Y CONTESTACIONES	7-12 días			Se abre plazo de alegaciones (5 días) Se dará contestación a las alegaciones presentadas (5 días) junto con resolución definitiva Remisión del informe definitivo a la gerencia de GSD (2 días)	
		INFORME FINAL	5 días			Acusa recibo de la decisión. (2 días)	Decide si implanta las medidas propuestas y adopción de medidas disciplinarias, si procede (3 días). Notificación a la Comisión Instructora (2 días).
			7 días		Passar a los interesados un cuestionario final sobre la aplicación del protocolo.		
			2 meses		<p>A los 2 meses de la resolución: Primera reunión para control del cumplimiento de las medidas acordadas. Si la Comisión permanente constata que ha habido incumplimientos instará a las partes a que cumplan con lo acordado, indicando que se volverá a revisar en la próxima reunión de seguimiento. Se elaborará un informe que se trasladará a la gerencia de GSD, con indicación de si se han observado o no incumplimientos de las medidas y acciones a llevar a cabo.</p>		
			6 meses		<p>A los 6 meses de la resolución: Segunda reunión para control del cumplimiento de las medidas acordadas. Al cierre de la revisión se elaborará un informe que se trasladará a la gerencia de GSD indicando si se han observado o no incumplimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si no hay incumplimientos, el expediente quedará cerrado. • Si hay incumplimientos, propondrá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan. 		

ANEXO I

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO

En Madrid, a de de 2026

R E U N I D O S

Nombres y apellidos de los componentes de la Comisión Permanente.

A C U E R D A N

Primero. - Constituir una Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso.

Se acuerda la constitución de la Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso como órgano colegiado de carácter permanente, técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones por acoso que se produzcan en el ámbito de la cooperativa Gredos San Diego.

En la composición de la Comisión permanente se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Estará compuesta por los siguientes miembros:

- La Presidencia del Comité Ético
- Los vocales del Comité Ético:
 - Dirección de Cumplimiento Normativo.
 - Dirección Jurídica
 - Dirección Financiera
 - Dirección de Recursos Humanos
 - Dos direcciones de Centros a propuesta del presidente del Comité.
 - Representante designado por el Consejo Rector
- El consejero o asesor externo

Segundo. - La composición de la Comisión Permanente

Los miembros de la Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo son:

D.

Los miembros de la Comisión se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley Orgánica 3/2018.

Tercero. - Competencias de la Comisión Permanente

La Comisión Permanente para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir todas las denuncias, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo o acoso o violencia contra las personas LGTBI.

- b) Para cada caso, designar a los integrantes de una Comisión instructora, compuesta por un mínimo de 2 personas de entre sus miembros, que no estén afectados por abstención o recusación más la dirección de Recursos Humanos. En el caso de que en la denuncia sólo se contemplen personas socias trabajadoras de la cooperativa o sea por acoso laboral, será entre los miembros del Comité Ético los que constituirán la Comisión instructora. No obstante, si estuvieran también involucradas personas trabajadoras tanto denunciantes como denunciadas y se tratara de una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo o acoso y violencia contra las personas LGBTBI, un representante de los trabajadores también formará parte de la Comisión instructora junto con los miembros del Comité Ético. Dicha Comisión instructora podrá asesorarse de cuantas personas expertas considere oportunas para la resolución del caso. Todos ellos actuarán con la máxima confidencialidad, imparcialidad y respeto a las partes afectadas.
- c) Al recibir la denuncia, informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones y comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, se corroborará el caso con la persona implicada, y, una vez acreditado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.
- d) A través de la Comisión instructora, llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a las instalaciones, a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- e) Derivar al Consejo Rector a través de su presidencia su informe, si la Comisión instructora detectara algún indicio de situación de acoso que requiera de valoración de adopción de medidas cautelares en su caso o de apertura de expediente disciplinario.
- f) Proponer a la gerencia u órgano competente las medidas cautelares que estime oportunas.
- g) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso y sus posibles agravantes, instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso, levantándose acta sobre el seguimiento realizado, e informándose a la gerencia de GSD y, si procede, a la representación legal de las personas trabajadoras y a Seguridad y Salud Laboral. También se hará seguimiento en el caso de que las conductas denunciadas pudieran ser consideradas constitutivas de delito, aun cuando se hayan denunciado los hechos al Ministerio Fiscal y adoptado medidas cautelares al respecto.
- i) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- j) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en este protocolo.

Cuarto. – Designación de presidente/a de la Comisión Permanente.

Se acuerda con los votos a favor; en contra y abstenciones, designar como presidente/a de la Comisión Permanente a y como suplente a

**Quinto. – Cese de algunos de los miembros**

Cuando alguno de los miembros de la Comisión nombrados por el Consejo Rector cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas en un plazo de 20 días hábiles, el Consejo Rector designará un nuevo componente. En el caso de tratarse de un miembro representante de las personas trabajadoras, serán los representantes de las personas trabajadoras quienes elegirán al nuevo componente.

El Presidente del Consejo Rector habilitará los medios y recursos necesarios para que la Comisión pueda desempeñar sus funciones con total garantía.

Firmado: (miembros del Comité Permanente)



ANEXO II

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI _____, habiendo sido designado/a por el _____, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse dentro de mi ámbito de trabajo, por medio del presente, me comprometo expresamente a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- 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.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por el _____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Para que conste a los efectos oportunos, firmo en _____ a de _____ de _____

Firmado

ANEXO III

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y APERTURA DEL EXPEDIENTE

NÚMERO DE EXPEDIENTE					
EMPRESA	Gredos San Diego, S. Coop. Mad.				
CENTRO DE TRABAJO					
LUGAR		FECHA		HORA	

1.- Constitución de la Comisión instructora: De conformidad con el protocolo de actuación frente al acoso, se constituye la presente Comisión, cuyos miembros son los citados más abajo. A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada)

2.- Admisión a trámite:

Se admite a trámite No se admite a trámite Propuesta de Mediación

3.- Acuerdo de apertura del Expediente: Que se inicia a propuesta de:

- D/D^a _____
(Definir mediante iniciales)

En su calidad de presunta víctima con DNI _____

- D/D^a _____
En su calidad de (testigo, denunciante...) con DNI _____

COMPONENTES:		
Presidente Comité Ético	D/D ^a	
	DNI:	Firma:
Vocal Comité Ético, dirección cumplimiento normativo	D/D ^a	
	DNI:	Firma:
Vocal Comité Ético, dirección jurídica	D/D ^a	
	DNI:	Firma:
	D/D ^a	



Vocal Comité Ético, dirección financiera	DNI:	Firma:
Vocal Comité Ético, dirección recursos humanos	D/Dª	
	DNI:	Firma:
Vocal Comité Ético, dirección de centro GSD	D/Dª	
	DNI:	Firma:
Vocal Comité Ético, dirección de centro GSD	D/Dª	
	DNI:	Firma:
Asesor externo	D/Dª	
	DNI:	Firma:
Representante legal de los trabajadores	D/Dª	
	DNI:	Firma:
Representante legal de los trabajadores	D/Dª	
	DNI:	Firma:
Representante legal de los trabajadores	D/Dª	
	DNI:	Firma:

ANEXO IV

EXPEDIENTE INSTRUCTOR DE LA DENUNCIA

NÚMERO DE EXPEDIENTE			
CENTRO DE TRABAJO			
FECHA INICIO		FECHA FIN	

El expediente debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez e igualdad y debe garantizar el respeto de los derechos básicos, tanto del solicitante, como de la presunta víctima de la situación de acoso, así como del/la presunto/a acosador/a. El objetivo de este expediente es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de violencia en el trabajo, acoso laboral (psicológico o moral), sexual o por razón de sexo o acoso o la violencia contra las personas LGTBI, elaborar una propuesta y trasladarla a la gerencia de GSD.

Se advertirá expresamente a todas las personas que intervengan en este expediente de la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo.

Actuaciones de la Comisión instructora para desarrollar en el Expediente				
1. Tomar declaración a:				
D/Dª En calidad de presunta víctima.	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de presunto/a acosador/a	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>

(Definir mediante iniciales)

2. Tomar declaración a:				
D/Dª En calidad de	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>
D/Dª En calidad de	DNI:	Fecha:	Realizado:	SI <input type="checkbox"/>
				NO <input type="checkbox"/>



3. Otras actuaciones: (Requerimientos de documentos o informes)



ANEXO V

INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

NÚMERO DE EXPEDIENTE			
CENTRO DE TRABAJO			
LUGAR		FECHA	

D. /D^a _____, en
calidad de presidente de la Comisión, expone

1º.- Antecedentes del caso. (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).

2º.- Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión instructora.

3º.- Resumen de las diligencias practicadas, incluidas, en su caso, actuaciones de mediación.

4º.- Propuesta de las medidas a adoptar. *(La propuesta ha de adoptarse por mayoría absoluta)*

ANEXO VI

1. Lista no exhaustiva de conductas relacionadas con situaciones de acoso laboral

Clasificadas por tipos:

a) Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El superior, de forma continuada, restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente, o la fijación de objetivos con plazos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles de realizar.
- El abuso de autoridad al dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignarle de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillarlo.
- El control desmedido del rendimiento de una persona.
- Se reparte la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación con los demás compañeros.
- No se le convoca a reuniones a las que tendría que asistir.
- No se le transmiten las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.
- Se le asignan trabajos para los que el trabajador o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- Se prohíbe a los demás empleados que se relacionen con él o que se le faciliten información sobre el trabajo.
- Se le atribuyen errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los jefes y dentro y fuera del centro, con la intención de destruir su reputación profesional y personal.
- Se toman represalias hacia las personas que hayan planteado quejas, denuncias o demandas a la cooperativa, o hacia quienes han colaborado con ellos.
- Se cuestiona reiteradamente las aportaciones o indicaciones de trabajo a una persona con el fin de restar su autoridad.

b) Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Prohibir a los colaboradores que hablen a una persona determinada o restringir el trato de los compañeros.
- Rehúsar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.

- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera. (Ningunear).

c) Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
- Mofarse de la nacionalidad de una persona.
- Mofarse de las creencias políticas y religiosas de una persona.
- Comentarios acerca de que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona de forma repetida y reiterada.
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
- Propagar rumores sobre su vida personal.

d) Conducta verbales:

- Gritos o insultos repetidos.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona, en presencia o no de terceros.
- Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.
- Ofensas verbales de carácter sexual.
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- 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.

e) Conductas no verbales como:

- 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.

f) Conductas de carácter físico:

- Violencia sexual.
- Amenaza de violencia física.
- Maltrato 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.

g) - Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de la víctima.

2. Lista no exhaustiva de situaciones que no son consideradas como acoso

Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, se puede considerar que **no son situaciones de acoso**:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- La presión para realizar una mayor jornada de trabajo o de tareas que no forman parte del trabajo habitual.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

3. Resumen orientativo sobre las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con la forma y escala de gravedad (*)

Leve

TIPOLOGÍA	CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decir piropos. ✓ Hacer bromas y/o comentarios sexuales ofensivos sobre la apariencia física o condición sexual de una persona. ✓ Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estos haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas. ✓ Hacer comentarios sexuales obscenos. ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre las fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. ✓ Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. ✓ Evaluar el trabajo de una persona con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual. ✓ Utilizar humor sexista. ✓ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
No verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mirar de forma lasciva. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
Físico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar acercamientos no consentidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Provocar acercamientos

Grave

TIPOLOGÍA	CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. ✓ Preguntar sobre la vida sexual. ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. ✓ Presionar después de una ruptura sentimental. ✓ Demandar abiertamente relaciones sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo ✓ Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. ✓ Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.
No verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. ✓ Realizar gestos obscenos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
Físico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. ✓ Tocar intencionada o accidentalmente los órganos sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. ✓ Realizar un acercamiento físico excesivo

Muy grave

TIPOLOGÍA	CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ Realizar insinuaciones directas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. ✓ Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
No verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
Físico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados) o acercamiento físico excesivo o innecesario. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.



(*) Elaboración a partir de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ANEXO VII

GSD - Canal de Denuncias

Canal interno de información

Documentos adjuntos +

-  11.08-21 PROCEDIMIENTO CANAL ... 13/05/2026
-  11.08-20 POLÍTICA DE CUMPLIMIEN... 03/06/2026

Total: 2 Expandir

Información legal

Normativa aplicable

El sistema interno de información te permite reportar cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en la L 2/2023 . Si presentas una comunicación, incluso aunque no sea de manera anónima, debes conocer que queda preservada...

Expandir

Información de Protección de Datos

Tratamiento de los datos personales

Información básica sobre protección de datos de carácter personal:
Responsable del tratamiento: Gredos San Diego Soc Cooperativa Madrileña CIF: F78037520
Finalidad: Gestionar el canal ético, de comunicación y...

Expandir

*Campos obligatorios

Información a comunicar

Relación con la organización ▼

Tipología de la conducta a comunicar conforme a la Dir. (UE) 2019/1937 y normativa estatal *

Buscar un elemento 🔍

- Corrupción pública o privada
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Acoso o violencia por razón de sexo
- Acoso o violencia contra las personas LGTBI
- Propiedad industrial o intelectual
- Libre competencia
- Subvenciones, Hacienda Pública o Seguridad Social
- Integridad moral o los Derechos Humanos
- Cohecho
- Tráfico de influencias

¿Deseas que la comunicación sea anónima? * ▼

Descripción * 🗨️

Escribe aquí

Fecha de los hechos 📅

dd/mm/aaaa

¿Existen testigos? Si No

Archivo (evidencias) 📁

Limpiar Enviar

ANEXO VIII

Cuestionario final de comprobación de la aplicación del Protocolo **(1ª parte)**

(A cumplimentar la dirección de la empresa, la posible víctima, el presunto acosador y la Comisión Instructora)

	Ítem	Respuesta
1	El procedimiento se inicia a instancia de la supuesta víctima.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
2	Se ha dado traslado de la copia de la denuncia a la presidencia de la Comisión permanente.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
3	Se ha constituido la Comisión Instructora en el plazo establecido.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
4	En caso necesario, se ha posibilitado el cambio de puesto de trabajo de los implicados.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
5	Se ha practicado prueba testifical.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
6	Se ha solicitado otras prácticas o diligencias de investigación.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
7	Los trabajadores que hayan sido convocados por la Comisión Instructora han colaborado en la investigación.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
8	Los mandos intermedios y jefes de la empresa o centro de trabajo han colaborado en la investigación.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
9	En el procedimiento se ha guardado la debida confidencialidad.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>
10	Se han respetado los derechos de intimidad de todos los participantes.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>

11	Se ha cumplido el plazo de resolución y emisión del informe.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
12	La propuesta de la Comisión Instructora ha sido adoptada por la empresa.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
13	La Comisión Instructora ha supervisado posteriormente la situación.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
14	La situación de acoso/violencia ha cesado.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>

Cuestionario final de comprobación de la aplicación del Protocolo (**2ª parte**, a efectos de registro y estadística)

(A cumplimentar la dirección de la empresa, la posible víctima, el presunto acosador y la Comisión Instructora)

	Ítem	Respuesta
15	Algún miembro de la Comisión Instructora ha sido revocado.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
16	Se ha iniciado la apertura del expediente.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
17	Cuántos trabajadores han estado implicados en la situación de acoso.	2 <input type="checkbox"/>
		+ de 2 <input type="checkbox"/>
		+ de 5 <input type="checkbox"/>
18	La supuesta víctima se ha hecho acompañar por un compañero de su confianza.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
19	El supuesto acosador se ha hecho acompañar por un compañero de su confianza.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
20	En caso necesario, se ha posibilitado el cambio de puesto de trabajo de los implicados.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>

20.1	En caso afirmativo: ha sido aceptado el cambio de puesto de trabajo por la posible víctima.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
20.2	En caso afirmativo: ha sido aceptado el cambio de puesto de trabajo por el posible acosador.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
21	Se han presentado informes médicos, psicológicos o de otro tipo.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
22	Se ha suspendido el procedimiento.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
23	La víctima ha interpuesto demanda ante la jurisdicción.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
24	La víctima ha necesitado tratamiento médico.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>
25	La víctima ha estado de baja laboral.	Sí <input type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
		No sabe <input type="checkbox"/>

Observaciones:

Si el expediente de denuncia se ha archivado, ¿cuál ha sido el motivo del archivo?

Si la supuesta víctima ha interpuesto una demanda ante la jurisdicción, señálese el motivo, si se conoce.

Orientaciones para la interpretación del Cuestionario final de comprobación del Protocolo

Este cuestionario recoge el seguimiento de tres factores:

- El grado de implicación en el cumplimiento del protocolo de los trabajadores y la empresa. Este factor está compuesto por los ítems 1, 2, 3, 7, 8, 12, 17, 18, 19, 20.1 y 20.2.
- La gestión realizada por la Comisión Instructora. Este factor está compuesto por los ítems 5, 6, 9, 10, 11, 15, 16, 21, 22 y 23.
- El grado de seguimiento posterior a la aplicación del protocolo. Este factor está compuesto por los ítems 13, 14, 24 y 25.

Tabla de Interpretación Genérica del Cuestionario final de comprobación del protocolo

Seguimiento Genérico del Protocolo	NIVEL DEFICIENTE	NIVEL MEJORABLE	NIVEL POSITIVO
Porcentajes	Si se ha respondido de forma negativa (NO) a los ítems 2, 4, 7, 8, 9, 10, 12 y 14. O se ha contestado de forma afirmativa sólo al 20% de los ítems de la 1.ª parte del cuestionario.	Entre el 20% y el 80% de ítems de la 1.ª parte del cuestionario han sido contestados afirmativamente	Más del 80% de ítems de la 1.ª parte del cuestionario han sido contestados afirmativamente
Actuaciones	Hay evidencia de que no ha habido voluntad por las partes de poner en marcha el Protocolo. El Protocolo sólo tiene carácter programático. Se ha de restablecer la negociación entre las partes para asegurar el cumplimiento efectivo.	El Protocolo está cumpliéndose en parte, pero presenta algunas deficiencias. Resulta oportuno establecer medidas de corrección	El Protocolo está aplicándose de forma correcta.