



PROTOCOLO

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FREnte AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Y EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

CONVERSIA

ÍNDICE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

A.	Identificación, seguimiento y control del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral	3
B.	Declaración de principios.....	4
C.	Compromiso en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral	5
D.	Objeto	6
E.	Conceptos básicos.....	7
F.	Ámbito de aplicación	8
G.	Marco legal.....	9
H.	Miembros de la comisión instructora.....	11
I.	Duración, obligatoriedad, cumplimiento y entrada en vigor del protocolo.....	12
J.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.....	13
K.	Procedimiento de ejecución del protocolo	17
L.	Procedimiento de actuación del protocolo	23
M.	Canal de comunicaciones	25
N.	Anexos protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral	26

Identificación, seguimiento y control del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

APROBACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

TÍTULO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL		
Versión	1.0	Anualidad	2025
Aprobado por	Órgano de gobierno Comisión de negociación Departamento de RRHH	Fecha Aprobación	01/11/2025

1. Entidades donde aplica el presente Protocolo

Razón Social	FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA
NIF	G35134527
Domicilio Social	FONDOS DE SEGURA S/N

2. Seguimiento y control

HISTÓRICO DE VERSIONES		
Versión	Anualidad	Resumen de los cambios producidos
1.0	2025	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

3. Lista de distribución del Protocolo

Versión	Persona/ Cargo/ Equipo	Fecha
1.0	Órgano de administración Comisión de negociación Departamento de RRHH Personas trabajadoras	01/11/2025

Declaración de principios

FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA, en su empeño por salvaguardar la dignidad de todas las personas trabajadoras que integran la entidad, se compromete a crear y mantener un entorno respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia de cualquier supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Somos conscientes de que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se ha convertido en un fenómeno social, que en mayor o en menor medida, está presente en todas las actividades profesionales, afectando a un importante número de personas trabajadoras.

Todos/as sabemos que las conductas de violencia, como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el entorno laboral, no solo afectan la salud y seguridad de las personas trabajadoras, sino que también impactan a las empresas. Esto puede crear ambientes laborales tóxicos, aumentar los costes económicos derivados del absentismo y reducir el rendimiento.

Por estos motivos, la entidad subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI , al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el art.14 de la LPRL.

Asimismo, la entidad se compromete a establecer un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como a la investigación exhaustiva de los hechos cuando la persona empleada inicie un procedimiento de queja o denuncia. En todo caso, la entidad garantizará la confidencialidad del procedimiento, así como la protección a cualquier persona trabajadora afectada por el proceso.

Se establece la prohibición de represalias hacia las víctimas, las personas denunciantes, testimonios o hacia todas aquellas que muestren su apoyo ante la denuncia o la persona denunciante. Del mismo modo, la compañía se compromete a seguir el procedimiento establecido en el protocolo, evitando en todo momento el uso de decisiones arbitrarias o de venganza privada.

Compromiso en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

Con el presente protocolo, la entidad manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

Con este protocolo, la entidad reafirma su compromiso en prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y en proteger los derechos de las personas LGTBI+ en el entorno laboral, informando de su aplicación a todo el personal de la organización. Esto incluye tanto a las personas trabajadoras propias como externas, así como a quienes colaboran o realizan prácticas o voluntariado.

Además, se compromete a informar sobre este protocolo, indicando la necesidad de su cumplimiento, tanto a las empresas donde envíe a su propio personal como a las empresas de las que provenga el personal que trabaja en la entidad. Esta obligación de cumplir con el protocolo se incluirá en los contratos con otras empresas.

Si la persona presuntamente acosadora no está bajo la dirección de la entidad y, por ello, no se puede aplicar el procedimiento completo, FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA contactará con la empresa responsable para que tome las medidas necesarias y, si corresponde, sancione a la persona implicada. De no hacerlo, se le advertirá que la relación comercial entre ambas empresas podría terminarse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el artículo 15 de 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, y su RD 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.

En efecto, la entidad al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Fecha y firma del/de la responsable de la empresa)

Objeto

El objeto del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo con la principal finalidad de erradicar este tipo de conductas. Asimismo, tiene como objeto la protección de los derechos de las personas LGTBI+ en el entorno laboral. El acoso basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género es una realidad que afecta a numerosas personas, generando un ambiente laboral hostil y contribuyendo a la discriminación.

- Los objetivos del presente Protocolo son:
- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el objetivo de crear una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad aplicando un enfoque de género y de respeto a los derechos humanos.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Implantar un canal de comunicación interno, confidencial, seguro, rápido fácil y accesible para todas las personas empleadas.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas, respetando el principio de presunción de inocencia de las personas acusadas durante todo el procedimiento.
- Aplicar medidas de acción ante posibles agresiones estableciendo las sanciones oportunas a las personas agresoras, así como medidas de apoyo y acompañamiento a la víctima.
- Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

La implantación de un protocolo puede servir para informar y formar a las personas trabajadoras y responsables de la empresa sobre cuáles son estas conductas. Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

Por lo tanto, los protocolos tienen como objetivo establecer un procedimiento en las empresas para que cualquier trabajador o trabajadora que detecte o considere que es víctima de acoso sexual, por razón de sexo, discriminación o acoso moral, pueda denunciarlo. Esto permite investigar los casos, tomar medidas adecuadas y contar con los recursos necesarios para abordar el problema y prevenir que se repita.

Conceptos básicos

- **Discriminación interseccional:** La discriminación interseccional se refiere a la intersección de múltiples formas de discriminación, como aquellas relacionadas con género, orientación sexual, raza, clase social, discapacidad, entre otras. Reconoce que las personas pueden experimentar opresiones interrelacionadas y que estas deben abordarse de manera integral.
- **Discriminación directa:** La discriminación directa ocurre cuando una persona o grupo recibe un trato desigual debido a su orientación sexual, identidad de género u otras características protegidas. Esto puede manifestarse en forma de acciones, palabras o políticas que excluyen o perjudican a individuos o comunidades específicas.
- **Discriminación indirecta:** La discriminación indirecta se produce cuando las políticas, prácticas o normas, aunque aparentemente neutrales, tienen un impacto negativo desproporcionado en personas o grupos específicos debido a su orientación sexual, identidad de género u otras características protegidas.
- **Represalia discriminatoria:** La represalia discriminatoria ocurre cuando una persona es objeto de represalias o acciones adversas como resultado de haber presentado una queja o denuncia de discriminación. Proteger contra la represalia es crucial para fomentar un entorno donde las personas se sientan seguras al informar incidentes de discriminación.
- **Discriminación por asociación:** Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.
- **Discriminación por error:** Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Género:** Categoría que subraya la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.
- **Orientación sexual:** Capacidad de sentir atracción sexual, erótica, emocional, afectiva o romántica hacia personas del sexo o género opuesto, del mismo sexo o género, o de ambos性 o más de un género, así como los patrones de atracción que la caracterizan.

- **Identidad de género:** Percepción personal que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su género, que podría o no coincidir con sus características anatómicas sexuales.
- **Expresión de género:** apariencia, el comportamiento, la actitud y los gestos de una persona, los cuales están asociados con el género en un contexto cultural particular, concretamente en torno a las categorías de masculinidad y feminidad.
- **Bifobia:** Odio, aversión o discriminación contra la bisexualidad, contra las personas bisexuales, o que se perciben a sí mismas como bisexuales.
- **Homofobia:** Aversión hacia la homosexualidad o contra personas homosexuales. La homofobia abarca toda aquella actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien por motivo de la orientación homosexual.
- **Intersexualidad:** Conjunto de anomalías en la diferenciación sexual, que pueden aparecer durante cualquiera de sus fases, tanto en los seres humanos como en otros animales. Consiste en la presencia en un mismo individuo de características sexuales de macho y de hembra, en proporción variable. La intersexualidad se refiere a aspectos biológicos del cuerpo, no a la identidad de género ni a la orientación sexual.
- **Transexualidad:** Personas que tienen una identidad de género que no coincide con su sexo asignado al nacer y desean hacer una transición al sexo con el que se identifican. En ocasiones, las personas transexuales buscan asistencia médica para ayudarles a alinear su cuerpo con su sexo identificado, sin embargo, no se requiere un cambio físico para su propia identificación.
- **Transfobia:** Conjunto de ideas, comportamientos y fenómenos que abarcan una serie de actitudes, sentimientos o acciones negativas hacia las personas transgénero, la transexualidad o la diversidad de género en general.
- **Queer:** Identidad sexual o de género que no corresponde a las reglas establecidas de sexualidad y género.
- **Género no binario:** Denominación que se aplica a las personas que asumen una identidad de género que se halla fuera del binarismo de género, dado que su identidad autodesignada no se percibe ni como del género masculino ni como del género femenino.

Ámbito de aplicación

El protocolo será divulgado a toda la empresa y de aplicación a todas las personas trabajadoras y altos cargos. El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la entidad con independencia del tipo de relación laboral: personal laboral, personal externo, personal en prácticas, personal ETT o personal que preste servicios para la entidad sin ningún tipo de distinción a tal efecto. El protocolo se extiende tanto a oficinas centrales como lugares destinados a la ejecución de la actividad de la entidad.

La responsabilidad de la empresa abarca tanto la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso producidas entre personas de la empresa o por personas externas como de las personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluidas las situaciones de acoso contra el colectivo LGTBI+, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Marco legal

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958.
- Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2005, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

ÁMBITO NACIONAL

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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.

Miembros de la comisión instructora

En PALMAS DE GRAN CANARIA, LAS, a...1... de...NOVIEMBRE..... de 2025

El órgano de gobierno de FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA, con G35134527, con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del presente Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, designa a una Comisión Instructora que tendrá encomendada la función principal de llevar a cabo la correcta implantación del presente Protocolo encomendándole, a título enunciativo y limitativo, las siguientes funciones:

1. Implementar y ejecutar los procedimientos de cumplimiento, siguiendo las directrices establecidas por la Comisión de Igualdad de la entidad.
2. Poner en marcha un canal de comunicación “Canal de Comunicaciones”.
3. Divulgar el Protocolo, la cultura y los principios corporativos.
4. Cooperar con el resto de miembros de la compañía para la elaboración de procesos y posterior análisis de las comunicaciones.
5. Transmitir información relevante al órgano de gobierno.
6. Contribuir en la identificación de situaciones de riesgo en la entidad.

Las personas que forman parte de la Comisión Instructora son:

- Nombre...ENRIQUE M. RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ.....
 - Cargo: PRESIDENTE.....
- Nombre...JUAN ANTONIO CORUÑA MARAÑÓN.....
 - Cargo: SECRETARIO GENERAL.....

Duración, obligatoriedad, cumplimiento y entrada en vigor del protocolo

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha 01/11/2025..... o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través demanteniéndose vigente durante

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

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se prevea necesario debido a circunstancias debidamente motivadas por la Comisión Instructora.

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.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

Definición de conceptos

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se plasmen en los protocolos no pueden ser, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

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

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.

- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Otorgar un trato discriminatorio a causa de las tareas reproductivas o de cuidado que tradicionalmente se asocian a las mujeres como consecuencia de la discriminación social sufrida durante décadas.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido o degradantes en función del sexo.

Todo ello formando parte de actitudes que se repiten de forma continuada en el tiempo y no tratándose de hechos aislados.

ACOSO SEXUAL

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

Dentro de las conductas constitutivas de acoso sexual podemos diferenciar conductas como el chantaje sexual o el acoso sexual ambiental. El **chantaje sexual o acoso sexual “quid pro quo”** consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia, mientras que el **acoso sexual ambiental** son aquellas conductas o comportamientos de naturaleza sexual que la persona acosadora utiliza para crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo para la víctima.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas o insinuaciones de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos o contacto físico deliberado y no solicitado.
- Hacer uso, exhibir o difundir gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Hacer bromas o comentarios LGTBIfóbicos habitualmente
- Ridiculizar expresión de género u orientación sexual de una persona
- Hacer comentarios ofensivos sobre aspectos personales de tu vida y tus relaciones sexoafectives
- Utilizan palabras peyorativas como “maricones” “tortilleras” “mariquitas” “camionera”
- Presionar para salir del armario en público y ante compañeros o compañeras
- Hacer preguntas de carácter íntimo durante una entrevista de trabajo o una reunión

VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de caso de violencia en el ámbito digital:

- Amenazas (de carácter sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada.
- Suplantación de identidad.
- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos.
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos.
- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing.
- Bullying sexualizado.
- Ciberflashing.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual dispone en su apartado primero 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. Asimismo, deberán 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”.

Para ello, las empresas podrán establecer medidas tendientes a prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de las cuales podrá beneficiarse la totalidad de la plantilla con independencia de la forma de contratación laboral.

De este modo, el artículo 173 del Código Penal castiga a quienes en “el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y **prevaleciéndose de su relación de superioridad**, realicen contra otro de forma reiterada **actos hostiles o humillantes** que, sin llegar a constituir trato degradante, *supongan grave acoso contra la víctima*”.

De igual forma, el artículo 184 del Código Penal también castiga como autores de un delito de acoso sexual a quienes soliciten “favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en **el ámbito de una relación laboral**, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una **situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante**”.

En cuanto a los delitos contra la libertad sexual, podemos distinguir los siguientes:

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

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CONTROL

El artículo 12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual establece que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Con el fin de fomentar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, la entidad se compromete a:

- Informar a la totalidad de la plantilla sobre los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, así como de aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Informar de las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de la organización.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

- 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.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. 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.

- 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.

Artículo 2.4 Ámbito de aplicación El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA se compromete a implementar medidas para la igualdad y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI+ a través de acciones y políticas implementadas para asegurar que todas las personas trabajadoras reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género. Estas medidas buscarán promover un entorno de trabajo inclusivo, libre de prejuicios y discriminación, y garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional y beneficios sociales.

Procedimiento de ejecución del protocolo

La detección del acoso y abuso sexual consiste en reconocer o identificar una posible situación de acoso o abuso. La detección es la primera condición para poder intervenir en estos casos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema, con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

Ante este tipo de infracciones, la empresa tiene el deber de velar por establecer medidas preventivas, e acción y correctoras para garantizar la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras. El incumplimiento del plan, tanto por acción como por omisión (en aquellos casos en que la empresa a pesar de conocer los hechos no tome las medidas que se estimen oportunas) puede dar lugar a la imposición de sanciones en función de la gravedad de los hechos.

En la medida de lo posible y en aras de preservar la confidencialidad, la comisión instructora estará integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario y siempre y cuando la estructura de la empresa lo permita. Entre sus miembros se encontrará el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico de igualdad de la empresa y/o un/a técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferiblemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión.

En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.

La Comisión actuará con estricta confidencialidad y mantendrá el secreto profesional al respecto de toda la información a la que tenga acceso.

Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras y en la medida de lo posible, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

El procedimiento de ejecución del protocolo se dividirá en las siguientes fases:



FASE PREVIA: COMUNICACIÓN

El objetivo de esta fase es establecer una correcta gestión de las quejas o denuncias que se ponen en conocimiento de la Comisión de Investigación.

La persona denunciante debe dirigirse la Comisión de Investigación de la entidad, mediante los canales habilitados por la empresa: por medio de un escrito (ver anexo D) o un correo electrónico (ver anexo E). Asimismo, podrán dirigirse a cualquiera de los miembros de la Comisión para informar de la situación objeto de denuncia y estos le facilitarán un modelo de comunicación para que se efectúe de forma escrita.

En el escrito se deberá de hacer constar los datos de la persona denunciante, la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según Ley Orgánica 3/2007 y la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberán aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

Las denuncias serán secretas y deberá de garantizarse la confidencialidad de las partes afectadas, aunque estas no podrán presentarse de forma anónima.

Las personas trabajadoras de la entidad serán informadas de que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

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

¿Qué hechos y acciones se consideren constitutivos de acoso?

En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por una persona distinta de la presunta víctima o víctimas, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta, salvo que la comunicación sea realizada por la Comisión Instructora del protocolo.

Una vez que ya tenga constancia la Comisión Instructora de la comunicación escrita, se abrirá un breve periodo de tiempo antes del inicio de la fase de mediación (fase 2), la Comisión Instructora promoverá el intento de solución informal, esta acción, podrá basarse en el dialogo entre las partes afectadas asistido por los responsables de área y/o de las personas trabajadoras o por otras actuaciones que conlleven una solución óptima.

¿Quién puede realizar la comunicación organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso sexual y/o por razón de género:

- La persona trabajadora
- Cualquier persona que tenga conocimiento de conductas de acoso sexual y/o por razón de género a trabajadores/as.

FASE DE INVESTIGACIÓN Y REUNIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA: COMUNICACIÓN INTERNA E INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia.

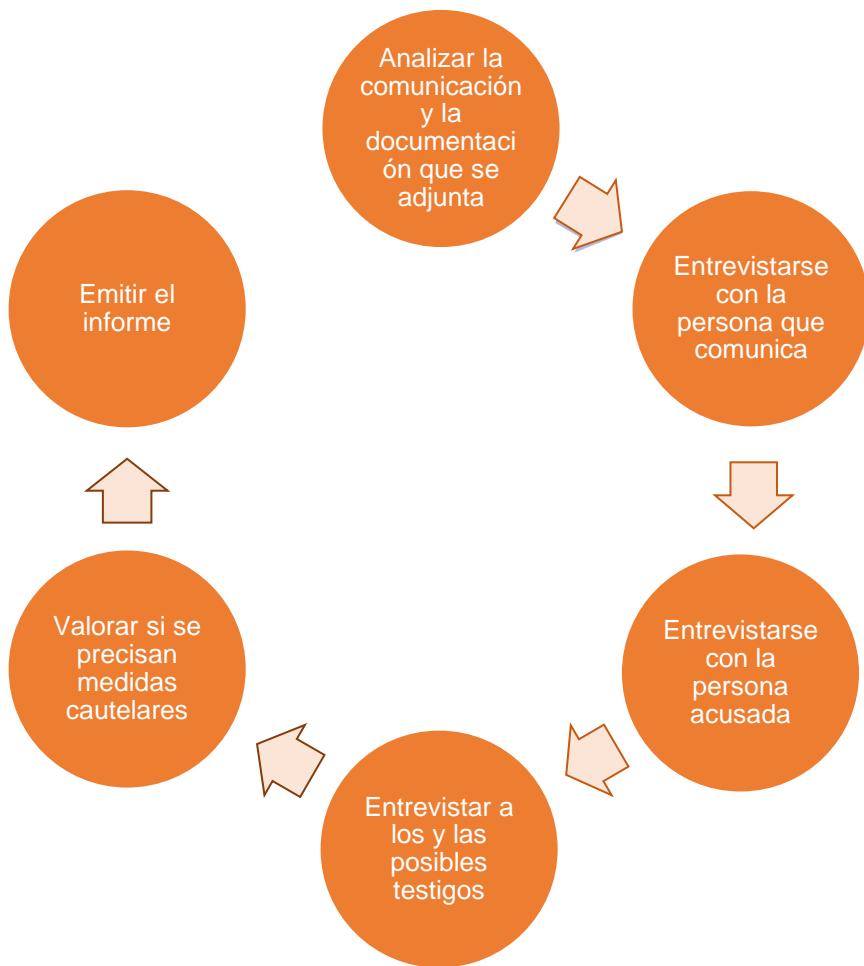
Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir información a terceras personas ajenas. Así mismo, el personal de la empresa tiene el deber de colaborar en la investigación del proceso cuando así sea requerido.

El comité de gestión se reunirá en un plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la queja.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Asimismo, las entrevistas se realizarán en todo momento separando a la víctima de la persona denunciada.

Se emitirá un expediente informativo en un plazo máximo de 10 días laborables, prorrogables a 3, a contar desde la recepción de la denuncia.

La Comisión Instructora del protocolo tendrá como funciones principales:



FASE DE RESOLUCIÓN: Medidas correctoras

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

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

Según el informe elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 3 días laborables desde la recepción del informe elaborado por la Comisión Instructora.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

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

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

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Se procederá al archivo de la denuncia.
- En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.
- Se deberá enviar una copia autentificada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.
- Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

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

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

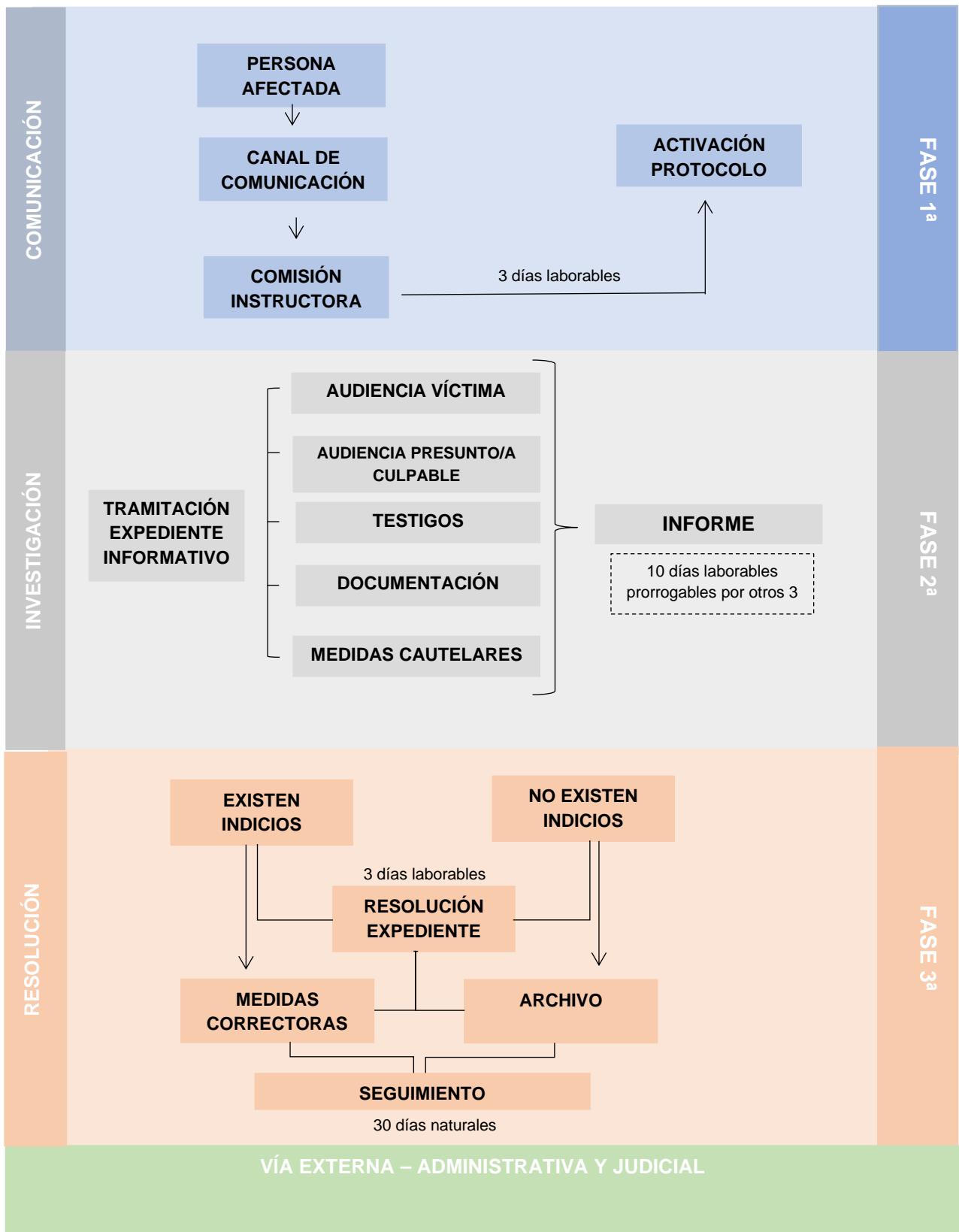
La Comisión Instructora llevará a cabo mecanismos de seguimiento del Protocolo. La Comisión llevará a cabo reuniones periódicas (una o dos anuales) en las que participan, entre otros, la Dirección de la empresa, la persona de referencia, las personas que integran la Comisión Instructora, la representación legal de las personas trabajadoras, etc.

El control y seguimiento de las medidas propuestas en el informe se realizará por parte de la Comisión Instructora, que informará oportunamente de ello a Dirección y establecerá la finalización del proceso.

Se establecerá de antemano una evaluación periódica del protocolo. En todo caso, el mismo podrá ser objeto de modificaciones, en base a propuestas que en su caso efectúe la Comisión Instructora, la empresa o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la Comisión Instructora, Comisión de Igualdad y Dirección.

La Comisión mantendrá un deber activo de vigilancia respecto la persona trabajadora afectada cuando se reincorpore (en caso de suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa mediante los mecanismos de ayuda que se estimen necesarios.

Procedimiento de actuación del protocolo



GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- La confidencialidad de la comunicación:

El contenido de la comunicación debe ser siempre confidencial y para preservar al máximo dicho carácter la misma no debe formar parte del procedimiento. El inicio del procedimiento se decide por la instancia competente creada para este fin dejando situada la denuncia o las comunicaciones previas fuera del procedimiento y apartadas del alcance de las decisiones que se adopten sobre audiencia de los interesados en la vía interna o incluso judicial. En cualquier caso, para no causar indefensión al presunto autor/a de la conducta de acoso, este debe ser suficientemente informado de los hechos que se le imputan.

- La confidencialidad del procedimiento:

En líneas generales el proceso ha de ser confidencial y solo debe ser accesible para las personas directamente afectadas. Los interesados tienen derecho a conocer los hechos y circunstancias que constan en el procedimiento y conocer las decisiones que con respecto a ellos se adopten y sus motivos, pero solo pueden acceder a las comunicaciones previas si mediara el previo consentimiento de la persona que la ha interpuesto. A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases del protocolo se le exigirá el deber de sigilo. También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo establecido en las normativas de protección de datos vigentes.

- La salvaguarda de la seguridad de las personas trabajadoras:

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo que concurra dolo o mala fe.

Canal de comunicaciones

FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA en su modelo de organización y gestión, ha habilitado un Canal de Comunicaciones para tener eficacia preventiva y posibilitar la detección de actos o conductas que pudieran resultar contrarias a los protocolos y relaciones laborales propias de la organización.

El Canal de Comunicaciones está habilitado para que todos los miembros integrantes de nuestra organización puedan poner en conocimiento de la Comisión Instructora la existencia de alguna situación de acoso.

La entidad garantiza la confidencialidad, el anonimato y la inexistencia de represalias de ningún tipo o consecuencia negativa contra la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento, salvo que la investigación interna determine que la denuncia es falsa o haya sido realizada con temerario desprecio hacia la verdad, mala fe o abuso de derecho. Los datos se conservarán en el sistema únicamente durante el tiempo imprescindible para la averiguación de los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres (3) meses desde la introducción de sus datos de carácter personal, se procederá a su supresión del sistema. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, nuestra organización podrá seguir tratando sus datos en un entorno distinto que corresponda legalmente.

Se habilitarán los siguientes medios para comunicarse con la Comisión Instructora del Protocolo por medio de los modelos: **ANEXO D (formato papel)** y **ANEXO E (formato electrónico)**

- Por medio del canal habilitado para ello a través del correo electrónico secretaria@flcgrancanaria.com
- Por medio de un **ANEXO D (formato papel)** y **ANEXO E (formato electrónico)** de comunicación de indicio o sospecha de situación de acoso que podrá obtenerse en formato físico o digital solicitándolo en cualquier establecimiento de la entidad a la atención de la “Comisión Instructora”.
- Si procede, por medio de publicación en la página web, intranet, tablón de anuncios u otros medios que sirvan para dar a conocer su existencia y conocimiento.

Anexos protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

ANEXO A: MODELO DE COMUNICACIONES FORMATO PAPEL

Modelo de comunicación en soporte papel de indicio o sospecha de conducta delictiva			
DATOS DE QUIEN COMUNICA*	Nombre y Apellidos: Teléfono: DNI: Correo electrónico:		
FECHA APROXIMADA DE LOS HECHOS*		FECHA DE LA COMUNICACIÓN*	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS* - LUGAR - PERSONAS INVOLUCRADAS			
Nota: Todos los campos marcados con asterisco (*) son obligatorios			

FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA le informa que los datos de carácter personal que nos proporcione en este formulario de registro serán tratados por la entidad como responsable del tratamiento

Finalidad de la recogida y tratamiento de los datos personales: Únicamente gestionar la comunicación formulada.

Legitimación: Consentimiento del interesado.

Plazos de conservación: cuando finalice el motivo de la misma la entidad mantendrá sus datos personales bloqueados durante los plazos de prescripción legal o reclamaciones. Transcurridos los plazos de prescripción legal destruiremos sus datos.

Destinatarios: No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.

Derechos: Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación y suprimir los datos en así como el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control.

Información adicional: Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en nuestra página web:....., o si lo desea, puede contactar por correo electrónico.....

Comunica:

Firma:

ANEXO B: MODELO DE COMUNICACIÓN FORMATO ELECTRÓNICO

CANAL DE COMUNICACIONES	
Nombre y Apellidos*	
DNI/NIE	
CP	
Población	
Correo electrónico*	
Su relación con la Empresa*	Superior/Empleado/Colaborador/Otro*
Hecho o conducta Comunicada y Lugar*	
Adjuntar Documentación	<input type="button" value="Examinar..."/> No se ha seleccionado ningún archivo
Nota: Los campos marcados con asterisco (*) son obligatorios	
<p>Si se identifica, a tenor de la normativa vigente y aplicable en Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad de FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA, con G35134527 en dirección FONDOS DE SEGURA S/N con la finalidad de gestionar su comunicación, adoptar las medidas correctivas correspondientes y, en caso de ser necesario, informarle sobre el resultado del procedimiento.</p> <p>La base legitimadora de este tratamiento es el consentimiento otorgado por quien comunica.</p> <p>Se informa que los datos serán conservados durante el plazo estrictamente necesario para esclarecer los hechos denunciados.</p> <p>Asimismo, se informa que se procederá a tratar los datos de manera lícita, leal, transparente, adecuada, pertinente, limitada, exacta y actualizada y se compromete a adoptar todas las medidas razonables para que estos se supriman o rectifiquen sin dilación cuando sean inexactos.</p> <p>Usted podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento de sus datos de carácter personal, así como del consentimiento prestado para el tratamiento de los mismos, dirigiendo su petición a la dirección postal indicada más arriba o al correo electrónico:</p> <p>También podrá dirigirse a la Autoridad de Control, en este caso la Agencia Española de Protección de Datos, para presentar la reclamación que considere oportuna.</p> <p>En último lugar, el/la que comunica otorga el consentimiento explícito para el tratamiento de los datos mencionados anteriormente.</p>	

He leído y acepto la política de protección de datos para que se gestionen mis datos para el canal de comunicaciones.

ANEXO C. MODELO DE RESOLUCIÓN ANTE LA COMUNICACIÓN RECIBIDA

Modelo de resolución ante la comunicación de indicio o sospecha de situación de acoso			
FECHA DE RECEPCIÓN DE LA COMUNICACIÓN		Nº DE EXPEDIENTE	
ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE QUIEN COMUNICA Y VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN			
MEDIDAS DE URGENCIA LLEVADAS A CABO			
VALORACIÓN SI RESULTA NECESARIO APOYO DE ASESORIA EXTERNA			
PROPUESTA DE ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN			
COMPLIANCE OFFICER Y/O COMITÉ DE GESTIÓN	Nombres y Apellidos: <div style="border: 1px dashed black; width: 150px; height: 30px; margin-top: 5px;">Firma:</div>		
FECHA DE RESOLUCIÓN			

ANEXO D – COMUNICADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS

NOTA INFORMATIVA - sobre la Implantación del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en la organización

En FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA hemos aprobado e implantado un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

El Protocolo implica, entre otros, el desarrollo de un procedimiento interno y la implantación de un canal habilitado para la comunicación de cualquier supuesto de acoso en la entidad.

El Protocolo tiene por objeto salvaguardar la dignidad de todos sus trabajadores/as que integran la entidad, recoger los principios, reglas y responsabilidades éticas y legales como organización en un entorno que requiere un compromiso con los objetivos de civismo y respeto entre todos nuestros miembros profesionales.

Para cualquier duda o aclaración estamos a su entera disposición.

Reciba un cordial saludo,

ANEXO E: DECLARACIÓN RESPONSABLE/ACUSE DE RECIBO

MIEMBROS PROFESIONALES DE FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA

El/la abajo firmante,, con DNI declara por la presente que ha recibido una copia del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de la entidad así como del Compromiso del equipo directivo, documentos que ha leído, entendido y comprendido la obligación de cumplir.

Fecha:

Firma:



Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral requiere la implementación de medidas específicas y proactivas. Estas acciones están diseñadas no solo para mitigar el riesgo de incidentes de acoso, sino también para fomentar una cultura organizacional que celebra la diversidad. A continuación, se detallan las medidas de prevención clave que guiarán nuestra empresa hacia un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.

- Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
- FEDERACION DE LUCHA CANARIA DE GRAN CANARIA se compromete con la implantación de programas de sensibilización para toda la plantilla sobre cuestiones LGTBI+ y la promoción del respeto y la empatía. Esta formación no solo se ofrecerá durante la incorporación, sino también de manera continua para mantener una cultura de aprendizaje constante.
- Fomentaremos la creación de alianzas y redes de apoyo dentro de la organización, donde los empleados puedan compartir experiencias, obtener orientación y promover la solidaridad. Estas redes ayudarán a fortalecer los lazos entre los miembros del equipo y a crear un sentido de comunidad que disuada cualquier forma de discriminación.
- Integraremos la inclusión de la diversidad LGTBI+ en todas las políticas de recursos humanos, desde la contratación hasta la promoción y el desarrollo profesional. La entidad garantizará que los procesos de recursos humanos sean transparentes, justos e inclusivos, eliminando cualquier sesgo relacionado con la orientación sexual o la identidad de género.
- Fomentaremos la comunicación abierta y estableceremos canales de retroalimentación para que los empleados y empleadas se sientan seguras al expresar sus preocupaciones. Esto incluirá la creación de un buzón de comunicaciones o la posibilidad de programar reuniones confidenciales para discutir cualquier inquietud relacionada con el acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Realizaremos evaluaciones del clima laboral para medir la percepción de la plantilla sobre la inclusión y la diversidad en la empresa. Estas evaluaciones nos permitirán identificar posibles áreas de mejora y ajustar nuestras estrategias de prevención según las necesidades y experiencias reales de las personas trabajadoras

Estas medidas de prevención, integradas de manera coherente en nuestra cultura organizacional, forman parte integral de nuestro compromiso continuo con la construcción de un entorno laboral



CONVERSIA