

Inclusives; Plena Inclusión Villanueva
de la Serena

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACTUALIZACIÓN SEPTIEMBRE 2025

2025

inclusives
.....

Índice



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
 2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.
 3. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.
 4. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
 5. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 6.1. Garantías de actuación.
 - 6.2. Fases del Procedimiento de Actuación
 - Fase 1. Comunicación y asesoramiento
 - Fase 2. Denuncia interna e investigación
 - Fase 3: Resolución.
 - 6.3. Circunstancias agravantes.
 - 6.4. Faltas y sanciones.
 7. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO.
- ANEXO 1. TIPOLOGÍA DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- ANEXO 2: MODELO DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE INCLUSIVES
- ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratado/a con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Inclusives, su filial Aprosuba-9 SLU (Centro Especial de Empleo) y la representación de los trabajadores se comprometen a crear, mantener y proteger -con todos los medios a su alcance- un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –Art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (Art. 4.2.c,d,e, del E.T.) además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las leyes autonómicas LEY 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son formas de discriminación que se expresan a través de la sexualidad. Se trata, en esencia, de una discriminación laboral basada en el sexo. Puede afectar tanto a hombres como a mujeres, aunque son ellas quienes lo sufren con mayor frecuencia. Esto ocurre en un entorno social donde existe un desequilibrio de poder. Ese contexto tiende a silenciar los casos de acoso e incluso a culpar a la víctima, considerándola responsable del acoso sufrido

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas que van en contra de la voluntad de la persona afectada. Dañan su bienestar físico y emocional, y hacen que su condición u orientación sexual se convierta en motivo de rechazo o maltrato. Además, estas situaciones permiten que se juzguen injustamente sus capacidades. Todo esto crea barreras que dificultan que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a un empleo, formarse o avanzar en su carrera profesional.

La entidad y todo su personal tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral sin acoso sexual ni acoso por razón de sexo. En concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar que toda persona trabajadora sea tratada con dignidad al ser un derecho elemental. En virtud de este derecho, Inclusives, Aprosuba-9 SLU y la representación de los trabajadores se

comprometen a crear, mantener y proteger -con todos los medios a su alcance- un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de nuestra asociación.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral en Inclusives y su Centro Especial de Empleo. De igual modo, se busca fomentar la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta asociación respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Inclusives y su filial (Centro Especial de Empleo). Caso de hallarse implicado/s empleados/as de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de Inclusives y/o su filial, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a reproducir.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección bien por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo, así como su interpretación siempre con la presentación del caso por parte de la Comisión de Valoración.

3. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 en su Artículo 7, y las Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual: se entiende por tal 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. No es necesario que el comportamiento se prolongue en el tiempo ya que una sola acción, aislada en el tiempo, es suficiente para poder entender que se da acoso sexual.

Tipos de acoso sexual:

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores (como, por ejemplo: el empresario o empresaria, la persona que sea representante legal de la empresa, un cargo directivo, etcétera.)
- **Acoso sexual ambiental:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se puede citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona trabajadora, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona trabajadora lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona trabajadora, etc.

En el Anexo 1 se pueden encontrar algunas conductas constitutivas de acoso sexual.

Inclusives y su filial Centro Especial de Empleo, considerará acoso sexual cualquiera de estas acciones u otras que pudieran considerarse, siempre que impliquen a su personal, independientemente de si se han producido en horario o centros de trabajo o fuera de ellos, en entornos físicos o virtuales (redes sociales etc.).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el efecto o intención de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

EL ENTORNO Y LOS VÍNCULOS LABORALES

La cuestión relevante es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: éste no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. Cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera "entorno laboral" a efectos de acoso. Eso incluye también viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.

Aplicando el mismo criterio, el acoso se considera laboral cuando el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión que están desarrollando. Así, el acoso se puede producir entre compañeros/compañeras, coordinadores/as, pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientes, proveedores/oras, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos y las instalaciones, etc.

La responsabilidad de la empresa abarca:

- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas tanto internas como externas.
- La protección a personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre las personas trabajadoras de Inclusives y su centro especial de empleo y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Plan. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre Inclusives y su centro especial de empleo y la empresa afectada, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 1/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora, para ello se requiere la participación de todos para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a los distintos mandos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de la Entidad.

Dirección/ Gerencia:

- Velar por el cumplimiento de la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de dirección-coordinación, su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso. Promover a todos los niveles este protocolo.
- En caso necesario, dictaminar la implantación de medidas correctoras o preventivas.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas preventivas adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada por la Dirección/ Gerencia. Esta documentación será destruida a los dos años de la emisión.

Coordinadoras:

- Colaborar en toda la difusión de este Protocolo.
- Colaborar en la implantación de las medidas preventivas cautelares temporales o definitivas derivadas de la investigación que sean de su área de competencia.

Comisión de Igualdad

- La Comisión de Igualdad se encargará de aplicar medidas para prevenir y combatir el acoso, dando información, sensibilización y formación. Sus miembros deben tener formación en igualdad; si no la tienen, la empresa se la dará lo antes posible.
- La Comisión de Igualdad delegará la Asesoría Confidencial en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada.

Funciones:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas
- c) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- d) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

*"Asesora confidencial". Esta persona puede ser, o no, miembro de la Comisión de igualdad. La única condición es que haya sido designada como asesora confidencial por la persona denunciante.

5. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El objetivo prioritario del presente protocolo es resolver el problema y prevenir situaciones que puedan derivar en casos de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, se llevará a cabo una labor de mediación e información orientada a mejorar el clima laboral y eliminar conductas ofensivas o intimidatorias. Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Gerencia fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

- **Comunicación:** es necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo a todos los trabajadores/as. Para lograrlo se realizarán las siguientes acciones:
 - **Campañas informativas internas** (elaboración de infografías para enviar por el chat de trabajadores de Inclusives) que visibilicen la existencia del protocolo y los derechos de las

personas trabajadoras.

- Difusión del **protocolo completo** a todas las personas empleadas (sus correos corporativos, chat de trabajadores, reuniones de coordinación y página web).
- Facilitar versiones **sintéticas o infografías** con los pasos clave del procedimiento.
- **Responsabilidad:** todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas trabajadoras que ostenten puestos directivos serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla. La dirección, junto con el grupo de formación, estudiará y proyectará acciones formativas en este sentido.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- Protección de la intimidad del trabajador/a presuntamente acosado/a.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas. Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

6.1. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

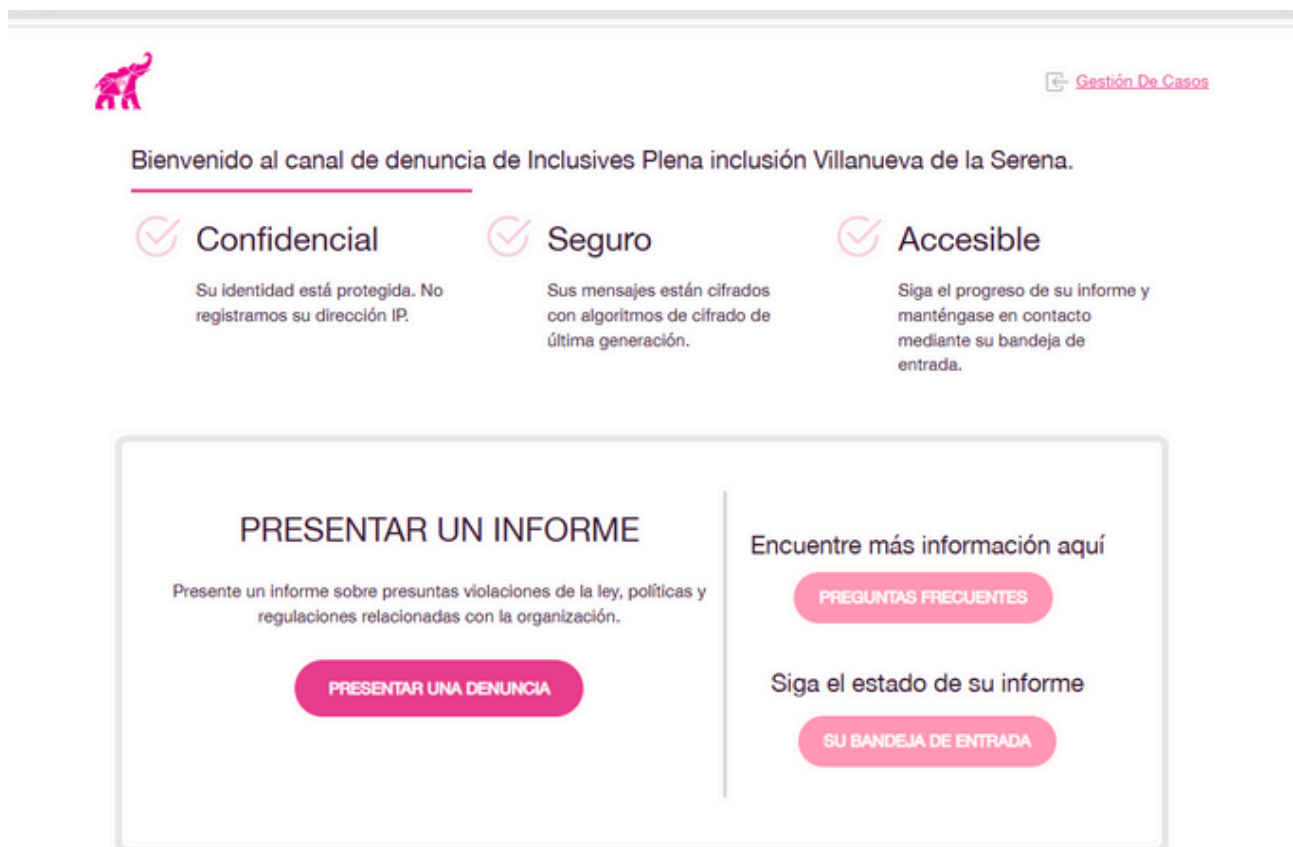
- a. Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la denuncia, se presentará en sobre cerrado, dirigido a Gerencia con acuse de recibo.
- b. Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos.
- c. Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d. Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas.
- e. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f. Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g. Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- i. Todas las comunicaciones en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en la normativa que la desarrolla.

6.2. Procedimiento de actuación.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona trabajadora de Inclusives y de su centro especial de empleo, que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la empresa a través del canal de denuncia.

- De forma nominativa o anónima, a través de nuestra página web www.inclusives.org. En el faldón ubicado al final de la página de inicio en el apartado “Canal de Denuncia”; al pinchar en él se te abrirá esta página:



O también puedes informar:

- Escribiendo un correo electrónico a canaldedenuncias@inclusives.org
- Presencial o telefónicamente (924 43 90 59) al asesor jurídico

En todos los casos anteriores **queda garantizada la confidencialidad**

El responsable del canal de denuncias (asesor jurídico) canalizará las denuncias a través de la comisión de igualdad para garantizar la eficiencia del procedimiento, así como su confidencialidad.

La persona denunciante podrá estar acompañada por un/a “Asesora confidencial”. Esta persona puede ser, o no, miembro de la Comisión de Igualdad. La única condición es que haya sido designada como asesora confidencial por la persona denunciante.

La Comisión de Igualdad instruirá el procedimiento, pudiendo contar, si fuese necesario, con el asesoramiento de personal externo especializado en materia de igualdad.

Para ello, la persona de la Comisión de Igualdad elegida como Asesoría Confidencial deberá, en el más breve plazo de tiempo posible:

1. Informar a la persona afectada, o a las personas que denuncien una situación de acoso, del procedimiento a seguir en estas situaciones y cuya finalidad no es otra que interrumpir y eliminar la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y llegar a una solución aceptada y consensuada tanto por la persona afectada como por la empresa.

2. Determinar la gravedad de la situación y proponer las actuaciones que estime convenientes:

a. Si la persona afectada decide no presentar denuncia interna* y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso.

Denuncia interna*. En este protocolo nos referiremos exclusivamente a la denuncia interna, es decir, a aquella denuncia que se haga en el seno de la empresa para tratar de corregir una posible situación acoso sexual o acoso por razón de sexo. De manera paralela, si la persona afectada lo estima conveniente podrá denunciar esta situación a través de otras acciones judiciales.

b. Si la persona afectada decide no presentar denuncia interna y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, y se iniciará la siguiente fase del procedimiento a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

c. Si la persona afectada decide presentar denuncia interna, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

Fase 2. Investigación

1. Inicio del procedimiento formal:

La Comisión iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Llevará a cabo la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como Asesoría Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona representante legal de las y los trabajadores u otra persona con conocimiento de los hechos. La Comisión de Igualdad es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe, etc.). Finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

Medidas cautelares

Si se presenta una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, y hay indicios suficientes, la Comisión podrá tomar medidas provisionales desde que empiece el procedimiento hasta que finalice. Estas medidas dependerán del riesgo o daño que pueda sufrir la persona afectada; una de ellas será separar a la víctima de la persona denunciada. También podrá aplicar otras medidas que considere necesarias y adecuadas según el caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptadas por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

Fase 3: Resolución.

- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.
- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se derivan en su caso: de tipo organizativo como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador haciendo constar la falta y el grado de la sanción.

La Comisión notificará el informe a la dirección de la empresa.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

6.3. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

- Se ejercen presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

Podrán considerarse circunstancias agravantes cualificadas el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución de conflictos. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la integridad del sujeto).

6.4. Faltas y sanciones.

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión propondrá la sanción o sanciones correspondientes según el principio de proporcionalidad, en función de la investigación realizada, las características de las faltas cometidas, y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Si el expediente termina con una sanción que no sea traslado forzoso o despido, la entidad tomará medidas para que la persona acosadora y la víctima no coincidan en el mismo entorno laboral. La víctima podrá elegir entre quedarse en su puesto o pedir un traslado. Este traslado se resolverá de forma excepcional, fuera de las normas habituales, y no podrá significar ni una mejora ni un empeoramiento de sus condiciones laborales.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

7. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO.

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo.

En primer lugar, se informará a todos los profesionales de la existencia de un protocolo de Prevención y Plan de divulgación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

- **Elaboración de material apropiado para la divulgación (infografías y comunicado interno).**
- **Reuniones de coordinación/ planning**
 - Se dará a conocer este protocolo en las reuniones de coordinación o planning de cada centro. Las personas responsables de cada centro explicarán -con apoyo del comunicado interno- la existencia de este protocolo. Indicando a quiénes deben dirigirse para resolver dudas. .
- **Acceso permanente al documento**

Se enviará el protocolo al chat corporativo de Inclusive, de manera visible y accesible.

 - Habrá un ejemplar en papel disponible en cada centro, para consultas directas.
 - Se publicará en la web
- **Materiales de apoyo y consulta rápida**
 - Creación de una infografía con los pasos básicos de actuación y contactos de referencia, colocado en tabloneros y espacios comunes.
 - Disponibilidad de una infografía en **lectura fácil**, para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad.
- **Campañas de sensibilización**

Envío periódico de mensajes breves y positivos por **chat corporativo** para recordar la existencia del protocolo y fomentar la cultura de respeto.

Publicaciones en redes sociales y web de Inclusive sobre el compromiso de la entidad con la igualdad y la tolerancia cero al acoso.
- **Formación y refuerzo continuo**

Sesiones formativas breves (presenciales u online) para todo el personal, recordando qué es el acoso, cómo detectarlo y cómo actuar.

Integrar un recordatorio del protocolo en la **acogida a nuevas incorporaciones**.

ANEXO 1. TIPOLOGÍA DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO

SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para establecer el grado de las infracciones previstas en el presente protocolo se contemplan las siguientes conductas. No obstante, estas conductas son meros ejemplos pudiéndose producir otras posibles conductas de acoso, no recogidas en este anexo. Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

1. El chantaje sexual, es decir, obligar a la víctima a hacer algo de contenido sexual a cambio de mantener o conseguir el empleo, aunque esta amenaza no se cumpla.
2. Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
3. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
4. Comentarios continuos y vejatorios, bromas sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
5. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
6. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
7. Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
8. Las insinuaciones sexuales.
9. La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
10. Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
11. El contacto físico innecesario, deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
12. Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.
13. Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
14. Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.
15. Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
16. Miradas lascivas al cuerpo.
17. Cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras por razón de sexo:

1. No promocionar, no contratar, despedir o degradar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual o por razón de sexo.
2. Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o derechos de conciliación familiar.
3. Cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
4. Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
5. Ridiculizar y desprestigiar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
6. Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente-el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
7. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
8. Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

ANEXO 2: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE INCLUSIVES

Inclusives y su centro especial de empleo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. De acuerdo con ese compromiso, Inclusives declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Inclusives y su filial se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso Inclusives exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o

se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, Inclusives se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Villanueva de la Serena a 30 de septiembre de 2025

Juan Vicente Rodríguez Olivares.

Gerente de Inclusives

M^a Ángeles García Olivares

Representante legal de las personas trabajadoras

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por una parte,

El trabajador o trabajadora D. / D^a....., mayor de edad, con N.I.F....., y que ocupa el Puesto de Trabajo:

Y por otra parte,

D. / D^a., como Asesor o Asesora Confidencial y miembro de la Comisión de Valoración responsable de la elaboración del Informe/Expediente según el presente Protocolo.

Conforme al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:

ACUERDAN

Que según lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1.999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la CEXMA y Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU, EL TRABAJADOR O TRABAJADORA:

SI CONSIENTE NO CONSIENTE

Para que el Asesor o Asesora Confidencial traslade, cuando proceda durante el desarrollo del procedimiento, una copia del Informe/Expediente, elaborado por la Comisión de Valoración, resultante de las actuaciones a la persona denunciada.

El Asesor o Asesora Confidencial manifiesta que en la utilización de los datos facilitados por el trabajador o la trabajadora respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En....., a de de 20.....

Fdo. Fdo.

El Trabajador o Trabajadora El Asesor o Asesora Confidencial