



## **PROTOCOLO DE ACTUACION EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN**

### **1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**

A pesar de los claros y constatables avances que se han producido en nuestro país en materia de igualdad entre hombres y mujeres, no es menos cierto que se siguen produciendo situaciones de desigualdad entre ambos sexos en el ámbito laboral. Una situación de desventaja en el ámbito laboral, y la extensión de la violencia en el ámbito privado al ámbito público, en concreto al laboral, pueden crear las condiciones idóneas para que pueda desarrollarse el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las disposiciones normativas protegen la igualdad y la dignidad de las personas, pero la efectividad de estas disposiciones pasa por la implicación de toda la sociedad, incluida las empresas, y más, si cabe, si tienen carácter público, para adoptar todas las medidas a su alcance, para que esta igualdad y dignidad sea efectiva y no solamente legal.

El acoso por razón de sexo es, sin duda, una de las muestras más flagrantes de discriminación y vulneración de los derechos fundamentales de la persona, pues afecta a su dignidad, a su moral, a su libertad sexual, a su derecho al trabajo e, incluso, a su integridad física.

El momento social actual es propicio a la erradicación de estas conductas, pues cada vez es mayor la sensibilización de la sociedad, las instituciones, y los propios trabajadores y trabajadoras, por ello es momento de adoptar medidas consensuadas entre los órganos directivos de la organización y los representantes de las personas trabajadoras y apostar por su difusión entre todas ellas.

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, incide de manera singular y específica respecto de la igualdad y no discriminación para este colectivo.

El objetivo de este protocolo no es otro que conseguir un entorno de trabajo exento de cualquier tipo de violencia de género, que respete y garantice la dignidad de la persona.

Para la consecución de este objetivo, se instrumentaliza este protocolo que se materializa en 3 ejes de actuación: 1.- La prevención de conductas de acoso, a través de la exigencia de responsabilidad, la formación y la información 2.- La resolución de denuncias con las máximas garantías de salvaguarda para las víctimas 3.- La imposición de sanciones a los infractores.

### **2.- VIGENCIA Y AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo nace con vocación de vigencia indefinida. Esta vigencia indefinida no será obstáculo para su sustitución por otro, si procediera, y en todo caso no será obstáculo para su seguimiento permanente y, como consecuencia, para su continua revisión o adaptación.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del ITACYL, incluidas aquellas que en su caso pudieran estar fuera del ámbito de aplicación de un convenio colectivo por tener suscritos contratos de alta dirección.



Así mismo, este protocolo servirá de referencia para la actuación ante personas ajenas al ITACYL que por motivos profesionales se encuentren desarrollando actividades en el entorno laboral del ITACYL, considerando, en todo caso, el nivel de actuación hasta el que por razones de dirección de empresa pueda llegarse.

### 3.- MARCO LEGISLATIVO Y DEFINICIONES

- **La Directiva Europea 2006/54/CE** establece que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo tienen la consideración de situaciones discriminatorias y que por ello deberán estar expresamente prohibidas y deberán ser debidamente sancionadas.

- **La Constitución Española** recoge en numerosos artículos esta materia. La dignidad de las personas, sus derechos inviolables y el libre desarrollo de su personalidad, consagrados en el artículo 10. El derecho a la vida, a la integridad física y moral, el derecho a no ser sometidos a tratos degradantes, recogidos en el artículo 15. El derecho a la intimidad personal, a la imagen y al honor, en el artículo 18 y, expresamente, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en su sentido más amplio, que establece el artículo 14 y el artículo 35, que incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

La Constitución Española, no solo reconoce estos derechos, si no que determina que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales e impone a estos el deber de proteger la dignidad de las personas que se vean afectadas por tratos discriminatorios.

- **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula de manera expresa y específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo su prohibición, agentes implicados, medidas y definiciones.

El artículo 7, además de establecer una definición, cataloga de discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El artículo 8 califica de discriminación directa todo trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad.

El artículo 48, pauta medidas concretas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El artículo 62, incluye en la propia Ley Orgánica, mandatos en esta materia para la Administración General del Estado y organismos vinculados a ella, que pueden ser un referente para el resto de Administraciones Públicas.



- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, por la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, de desarrollo.

#### **DEFINICIONES:**

- **Acoso sexual** (art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007) 1: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo** (art.7.2 Ley Orgánica 3/2007): Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad** (art.8 Ley Orgánica 3/2007): Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las definidas expresamente en el artículo 3 de la reiterada Ley 4/2023 o cualquier otra referencia en la misma.

Tasar actos, conductas o comportamientos que puedan considerarse acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, no es una tarea sencilla, considerando que cualquier lista que pueda elaborarse nunca será exhaustiva y habrá de confrontarse con la situación concreta y el contexto, e incluso, aplicar posteriormente condiciones agravantes o atenuantes.

Por ello, la relación de actos y comportamientos que se indican a continuación tienen el carácter de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación exhaustiva ni excluyente:

- **Acoso sexual:**
  - o Agresiones físicas
  - o Contacto físico innecesario, deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, rozamientos etc.)
  - o Chantaje sexual: Invitaciones o demandas de favores sexuales cuando tengan que ver con la relación laboral (carrera profesional, mejora condiciones de trabajo etc.)
  - o Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas. Observaciones sugerentes y desagradables, comentarios sobre apariencia, aspecto preferencias sexuales, comentarios sexuales obscenos, etc.
  - o Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual
  - o Gestos obscenos, uso de imágenes de contenido sexual explícito, llamadas, cartas, notas, o mensajes ofensivos de contenido sexual.
  - o Observación clandestina de personas en lugares reservados privados (vestuarios, aseos etc.)
- **Acoso por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales:**
  - o Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer, hombre o persona del colectivo LGTBI.



- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, aspecto físico, ideología u opción sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Orden de aislar o incomunicar a una persona. Asignar tareas inferiores con este objetivo o impartir órdenes vejatorias.
- Evaluación sesgada del trabajo en función de su sexo o inclinación sexual.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas. Especial atención a este comportamiento respecto de mujeres, personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI).

Las conductas reseñadas deberán ser siempre consideradas, pues pueden darse en cualquier grupo de edad, género y entorno profesional, lo que no es óbice para tener en cuenta que existen grupos de especial atención por su vulnerabilidad, tales como mujeres con contratos temporales o de recién acceso al mercado laboral, máxime si se tienen cargas familiares individuales, si se desarrolla en sectores laborales masculinizados, inmigrantes, personal con discapacidades o personas con diferentes opciones sexuales (LGTBI).

#### **4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTIA PARA ENCAUZAR Y RESOLVER LAS RECLAMACIONES O DENUNCIAS.**

##### **4.1 QUIÉN PUEDE DENUNCIAR**

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo que pretende prevenir y corregir este protocolo, **cualquier trabajador o trabajadora afectada o por quienes estas autoricen o terceras personas** que conozcan la situación podrán presentar denuncia verbal o escrita de acuerdo con el presente procedimiento.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

##### **4.2 CÓMO SE PUEDE EFECTUAR LA DENUNCIA Y ANTE QUIEN**

La denuncia puede efectuarse de forma verbal o por escrito. Deberá formalizarse por escrito cuando así lo haya decidido la persona denunciante o cuando así lo determine la Asesoría Confidencial en los términos previstos en el apartado 4.4.2.

La denuncia puede formularse ante cualquier miembro de la Comisión Técnica de Igualdad (en adelante CTI).

##### **4.3 DESIGNACION DE LA ASESORIA CONFIDENCIAL**

El miembro de la CTI que reciba la denuncia convocará de inmediato a la Comisión para que designe a dos miembros de la misma, de los cuales, si existe la posibilidad, al menos uno deberá ser mujer, con objeto de que actúen de forma conjunta y que a partir de este momento pasarán a denominarse "Asesoría Confidencial". Al recibir la denuncia, el miembro de la CTI recabará información sobre la posible recusación de los miembros de la comisión susceptibles de ser designados como Asesoría Confidencial, con objeto de que la Comisión tenga esta información con carácter previo a la designación y con independencia de lo previsto en el párrafo siguiente.

La persona de la Asesoría Confidencial designada como principal, comunicará, con carácter inmediato, a la persona afectada, aun no siendo coincidente con el o la denunciante, el nombre de los dos miembros



designados como Asesoría Confidencial, con objeto de que pueda manifestar, si fuera el caso, su recusación hacia alguno de ellos. Si la persona afectada manifestara motivo de recusación, lo comunicará de inmediato a la CTI con objeto de que valore si efectúa una nueva designación o mantiene la misma, decisión que será en todo definitiva.

La Asesoría Confidencial intentará efectuar todas sus actuaciones por consenso, pero, en caso de discrepancias de actuaciones o juicios de valor, si no fuera posible la unanimidad, primará el criterio del componente de la Asesoría Confidencial que la CTI haya designado como "Principal" al efectuar el nombramiento de los o las dos componentes.

#### **4.4 PROCEDIMIENTO**

##### **4.4.1 Principios generales**

- El procedimiento tendrá carácter confidencial. Esta confidencialidad afecta tanto a la CTI como a la Asesoría Confidencial (La Asesoría Confidencial protegerá la identidad de las partes omitiendo sus nombres y asignando códigos numéricos para su identificación).
- El procedimiento deberá ser lo más ágil y rápido posible, tanto para la formación de un primer juicio de valor como para la sustanciación del mismo. Para ello la Asesoría Confidencial podrá recabar todo tipo de informaciones y tendrá prioridad en este trabajo.
- El procedimiento velará por proteger la dignidad de las personas y por garantizar la seguridad de la víctima. Una vez que la Comisión de Igualdad o la Asesoría Confidencial tenga un juicio de valor, se podrán proponer a la dirección del Instituto medidas cautelares para garantizar dicha seguridad y que no se repitan situaciones de acoso.
- Las posibles represalias contra las personas que denuncien, atestigüen o colaboren en investigaciones de acoso, serán sancionadas
- El procedimiento será contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Así mismo, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

##### **4.4.2 Desarrollo del procedimiento**

- Una vez que la Asesoría Confidencial se ha hecho cargo de la denuncia, comenzará la investigación y confirmados indicios suficientes de su verosimilitud, comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección para que, en su caso, adopte medidas cautelares, que en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y que deberá valorar la decisión de alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con objeto de impedir situaciones lesivas para la salud de la víctima.
- La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de los hechos denunciados, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
- Si la denuncia ha sido efectuada por persona distinta a la víctima, la Asesoría Confidencial se pondrá de inmediato en contacto con la víctima a efectos de informarla, contrastar la denuncia, verificar los indicios y acreditar el deseo de la víctima de efectuar denuncia o no.
- Si la denuncia se ha efectuado de forma verbal y tanto la víctima como la Asesoría Confidencial considerasen que las actuaciones ocurridas pudieran ser calificadas como leves y fuera previsible la satisfacción de la víctima con el esclarecimiento de los hechos y una solución pactada por ambas partes, el procedimiento se sustanciará con la mayor agilidad posible y nunca superando un plazo de 5 días laborables, en los siguientes términos:



- o Constatada la existencia de indicios suficientes para dotar de veracidad a la denuncia recibida, la Asesoría Confidencial entrará en contacto confidencialmente con la persona denunciada para informarle de la existencia de la queja, las responsabilidades incurridas y las posibles consecuencias derivadas de los hechos.
- o La persona denunciada podrá efectuar las alegaciones o explicaciones que considere convenientes
- o El procedimiento concluirá con la emisión de un informe que se pronunciará sobre la consistencia de la denuncia, la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, las posibles sanciones derivadas de los hechos, y la existencia o no de acuerdo entre las partes.
- o Si por el contrario, del primer análisis de los indicios la Asesoría Confidencial concluyera que las actuaciones o conductas pueden ser calificadas de graves o muy graves, instará a la parte denunciante para que en el plazo de 24 horas, formule la denuncia por escrito, pasando a proceder de acuerdo con el apartado siguiente.

- Si la denuncia se ha formalizado por escrito, bien desde el inicio o como consecuencia del párrafo anterior, se procederá en los siguientes términos:

- o Si la denuncia ha sido interpuesta por persona distinta a la víctima, la Asesoría Confidencial se pondrá con carácter inmediato en contacto con la víctima a efectos de verificar los extremos de la misma y recibir todas las informaciones que convengan al caso
- o La persona denunciada deberá ser notificada respecto de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible y deberá darle audiencia teniendo la posibilidad de alegar y presentar los documentos o testimonios que considere oportunos, así como acudir en presencia de un representante sindical del Instituto. En su audiencia podrá requerir la presencia de la víctima, quien, en todo caso asistirá o no a su libre elección.
- o En el plazo máximo de siete días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

## **5.- FALTAS**

Las faltas serán se tipificarán como leves, graves o muy graves

### **5.1 FALTAS LEVES**

Serán consideradas faltas LEVES, las siguientes actuaciones:

- a)** Excesos verbales de carácter libidinoso dirigidos a ofender o provocar situaciones incómodas en el receptor.
- b)** Conversaciones, insinuaciones, observaciones o comentarios de contenido libidinoso o relativos a la apariencia y aspecto, dirigidos a un receptor determinado
- c)** Uso de imágenes o posters pornográficos o de contenido relacionado con los apartados anteriores en los lugares de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- d)** Excesos verbales o insinuaciones puntuales que de manera específica vayan dirigidos expresamente al colectivo LGTBI dirigidos a ofender o provocar situaciones incómodas por el mero hecho de manifestar de cualquier forma su diversidad.



## **5.2 FALTAS GRAVES**

Serán consideradas faltas GRAVES, las siguientes actuaciones:

- a) Gestos obscenos dirigidos expresamente a compañeros o compañeras.
- b) Contacto físico innecesario, rozamientos con objetivo impúdico.
- c) Invitaciones con objetivos impúdicos o comprometedores.
- d) Comentarios reiterados y vejatorios sobre el aspecto físico, forma de expresarse, ideología u opción sexual, así como de orientación, identidad y expresión de género o características sexuales.
- e) Observación de personas de forma clandestina en espacios reservados, como servicios o vestuarios.
- f) Reiteración pública de descalificaciones personales o relativas a la realización del trabajo, en el ámbito de aplicación del presente protocolo.
- g) Dictado de órdenes permanentes contradictorias y por lo tanto imposibles de cumplir simultáneamente, órdenes vejatorias o de incomunicación personal constitutivas de acoso o persecución insistente, todo ello en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

## **5.3 FALTAS MUY GRAVES**

Serán consideradas faltas MUY GRAVES, las siguientes actuaciones:

- a) El chantaje sexual, entendido como el condicionamiento del acceso al empleo, mantenimiento del mismo o promoción profesional, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

## **5.4 AGRAVANTES Y ATENUANTES:**

Se considerarán AGRAVANTES los siguientes.

- a) El abuso de la situación de superioridad jerárquica en las conductas que puedan implicar acoso y discriminación.
- b) Reiteración de conductas ofensivas una vez que se han sustanciados los procedimientos de solución.
- c) La actuación con alevosía.

Se consideran ATENUANTES los siguientes:

- a) No tener sanción alguna previa en materia de acoso
- b) El arrepentimiento espontáneo y la mayor reparación posible a la víctima
- c) Confesar o reconocer expresamente el hecho con declaración de arrepentimiento.



## **6.- SANCIONES**

Considerando el principio de proporcionalidad, las sanciones, en relación a la tipificación de las faltas, serán las siguientes:

### **6.1 Faltas leves:**

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

### **6.2 Faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres y hasta 15 días.
- Desplazamiento de 1 a dos meses.

### **6.3 Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días
- Desplazamiento de dos meses y un día a un año
- Traslado definitivo
- Despido

## **7.- FORMACION**

Se adoptarán las medidas oportunas para que, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se incluya la política informativa y formativa del Instituto en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, sexista y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y sus efectos en la salud de sus víctimas. En este ámbito deberán tener especial consideración los mandos intermedios del ITACYL, con el objetivo de la formación dentro de cada unidad básicas de trabajo.

Por parte de la dirección se habilitarán los medios necesarios para garantizar la formación de los miembros de la comisión de igualdad en esta materia. En todo caso, dicha formación se actualizará cada dos años.

## **8.- DIVULGACION**

En el avance en la lucha contra el acoso sexual razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales, que persigue este protocolo, es necesario garantizar el conocimiento del mismo por todo el personal del Instituto. Para ello todos los actores utilizarán los medios a su alcance y, en todo caso, la Dirección hará público este protocolo en la página web y enviará un correo a todos los trabajadores informando al respecto.



Se procurará que las empresas que realicen servicios en el Instituto conozcan también la política de la organización en esta materia.

#### 9.- NORMAS COMPLEMENTARIAS

Todo lo previsto en este protocolo lo será sin perjuicio de plazos, procedimientos o condiciones que están ya reguladas en la normativa citada en el apartado 3 del mismo.

En Valladolid, a 15 de noviembre de 2024

LA COMISIÓN DE IGUALDAD

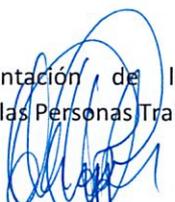
En representación de la Dirección

  
Dña. Milagros Gago Infestas

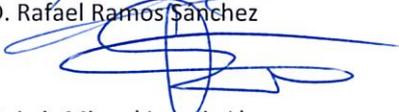
  
Dña. Elena Tejedor Viñuela

  
D. Raúl Rojo Tomé

En representación de los Representantes  
Unitarios de las Personas Trabajadoras

  
Dña. Eva López Mucientes

  
D. Rafael Ramos Sánchez

  
D. Luis Miguel Inaraja Llorente

