

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O
EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

1. Introducción

La asociación **Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH (gTt-VIH)** 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, gTt-VIH declara que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, gTt-VIH se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 gTt-VIH 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 (personas y empresas proveedoras, 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, gTt-VIH se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

-
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
 - Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
 - Inclusión de las medidas preventivas de cualquier tipo de acoso en el plan de igualdad de la entidad.
 - Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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

Firmado en Barcelona a 25 de julio de 2023

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Alejandro Gallardo Baró', written in a cursive style.

Alejandro Gallardo Baró
Presidente de gTt-VIH

2. Normativa de referencia

B v7ç personas LGTBI.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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 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: art. 8

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículos 7, 8, 48 y 62.

Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

3. Objeto y ámbito de aplicación

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas preventivas necesarias en gTt-VIH, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla, así como al personal con contratos temporales y personal voluntario en gTt-VIH y a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (empresas subcontratadas).

La prohibición del acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los desplazamientos en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre en cualquier localización en relación con proyectos de la organización en los que participe el personal.

4. Definición de conceptos

- **Identidad de género (e identidad sexual):**

Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

- **Expresión de género:**

Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

- **Orientación sexual:**

Hace referencia al objeto del deseo sexual.

- **La LGTBifobia**

Actitud hostil hacia la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. Hay diferentes grados de LGTBifobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

- **Acoso sexual**

El acoso sexual es 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**

Acoso por razón de sexo es 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.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora

- **Discriminación por embarazo o maternidad**

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

- **Acoso moral**

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

- **Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género**

Se entiende por acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género cualquier tipo de conducta lgtbifóbicas, es decir, conductas basadas en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

- **Acoso sexual, acoso moral y *mobbing***

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Una conducta de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Para información más detallada véase Anexo I (*Tipologías de acoso sexual o acoso por razón de sexo u otros tipos de acoso*) que constituye parte integrante de este protocolo.

5. La Comisión de Igualdad en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo u otros tipos de acoso

La Comisión de Igualdad será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como realizar el nombramiento *ad hoc* de la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

6. Medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo u otros tipos de acoso

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso, gTt-VIH, a través de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

-
- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la persona que asuma la Asesoría Confidencial.
 - Se procurará por todos los medios posibles que las personas beneficiarias de nuestras intervenciones, las entidades proveedoras y cualquiera otra persona que se relacione con gTt-VIH, independientemente de la naturaleza de dicha relación, conozca la política de la empresa en esta materia, por lo que, una vez aprobado en los canales administrativos pertinentes, este protocolo será publicado en la página web de la organización.
 - Acciones de información (campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de materiales).
 - Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
 - Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

7. Procedimiento de actuación ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo u otros tipos de acoso

1. Principios y Garantías del proceso

Durante el procedimiento se buscará la agilidad y rapidez en la resolución del mismo otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

2. Órganos intervinientes en el procedimiento de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo u otros tipos de acoso.

Comisión de Igualdad

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 y tendrá las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada;
- b) Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas;
- c) Entrevistarse con la persona afectada, con el presunto agresor (siempre por separado);
- d) Reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, y
- e) Reportar a la Comisión de igualdad el informe preliminar con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

Comisión de Valoración

Para el desarrollo de la denuncia e investigación, se constituirá una Comisión de Valoración entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, incluida la Asesoría Confidencial, para llevar a cabo dicha investigación. Teniendo en cuenta el tamaño actual de la organización, la comisión de valoración estará constituida por dos personas

Las competencias específicas de la Comisión de Valoración son:

- a) Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual y acoso por razón de sexo u otros tipos de acoso;
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- f) Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones propuestas.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas
- h) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- i) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión de Valoración decidirá si cuenta con los servicios de algunos organismos públicos de igualdad de género competente en la materia.

3. Fases del procedimiento de actuación

Las diferentes fases de la vía de resolución interna que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en gTt-VIH para presentar su denuncia se desarrollarán siempre en un entorno confidencial y urgente.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona empleada o voluntaria de gTt-VIH, que considere que perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad.

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 para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo.

La Asesoría Confidencial será la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

En un plazo comprendido entre tres y siete días laborables como máximo, la persona que actúe como Asesoría Confidencial, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de esta fase y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura de la siguiente fase.

Si la persona afectada decide **no presentar denuncia** 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.

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

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

Si la persona afectada decide **no continuar con las actuaciones**, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Fase 2. Denuncia

La denuncia se tiene que presentar por escrito. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada. (Anexo II. Modelo de denuncia).

Si la denuncia fuese interpuesta ante cualquier otro órgano de gTt-VIH o ante cualquier persona que no forme parte de la Comisión de Igualdad, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

En un plazo de 24h (sin contar días no laborables) se procederá al nombramiento *ad hoc* de la Comisión de Valoración. La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la Asesoría Confidencial de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, comenzará el proceso de investigación.

Fase 3. Investigación

La Comisión de Valoración 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 vinculante, etc.) personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo deberán firmar un compromiso de confidencialidad (véase anexo III).

La Comisión de Valoración 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.

La Comisión de Valoración, 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

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.

Fase 4: Resolución

En el plazo máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

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 de Valoración elaborará y aprobará 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 las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Gerencia de gTt-VIH quien podrá dar inicio a una posible actuación disciplinaria.

La Comisión de Valoración notificará el informe o dictamen final a la Comisión de Igualdad que supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y tome las medidas oportunas.

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

4. Medidas cautelares

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Valoración solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del 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).

5. Faltas y sanciones

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

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.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, dando inicio correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

6. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

7. Plazo de vigencia del protocolo

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad. Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

8. Aprobación y entrada en vigor

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma.

Anexo I: Tipologías de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio).
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Tipología de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

- Uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Esto puede incluir, pero no se limita a, comentarios inapropiados sobre el cuerpo de la persona, la apariencia física, la vestimenta, potencia sexual, estado civil u orientación sexual.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

-
- Exhibición o circulación de material visual o escrito humillante u ofensivo por su carácter sexista, homófobo, bífobo, lesbófobo o tráfobo o que degrada a un individuo o grupo por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (carteles, caricaturas, dibujos, grafitis, materiales de lectura...)
 - Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
 - Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas
 - Comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras.
 - Violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.
 - Publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.
 - Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
 - Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
 - Mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad y la diversidad, como, por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, o de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal, o la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

9. Anexo II: Modelo de denuncia:

SOLICITANTE:

- Persona afectada
 Otros

TIPOS DE ACOSO

- Sexual
 Por razón de sexo
 Por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
 Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos
NIF: Sexo Hombre Mujer Otros (especificar)
Puesto de trabajo
Vinculación laboral/Tipo de contrato
Teléfono de contacto

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos indique sus nombre y apellidos

SOLICITUD:

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad

10. Anexo III: Compromiso de confidencialidad

Don/Doña _____, habiendo sido designado por la asociación Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH (gTt-VIH) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por gTt-VIH de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

11. Anexo IV.: Algoritmo del flujo del Procedimiento

