

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 1 de 10

Elaborado	Revisado	Aprobado	Versión	Descripción
Responsable de Calidad	Consejo Provincial	Consejo Provincial	2	Actualización general para incluir el acoso laboral y el acoso a las personas LGTBI, y el canal ético como medio para las comunicaciones

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 2 de 10

Índice

1. Objeto	3
2. Alcance	3
3. Definiciones	3
4. Principios de actuación	5
5. Procedimiento de actuación	6
6. Medidas preventivas	9
7. Medidas cautelares y de apoyo	9
8. Documentos de Referencia	9
9. Control y archivo de registros	10

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 3 de 10

1. Objeto

Este protocolo tiene como finalidad garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso o discriminación. Establece los pasos a seguir para la prevención, detección y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación hacia personas LGTBI, acoso laboral u otros comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas.

2. Alcance

Este protocolo aplica a:

- Personal de recursos y proyectos de Terciarios Capuchinos Provincia Luis Amigó.
- Colaboradores y colaboradoras externas.
- Proveedores.
- Personas candidatas en procesos de selección.

3. Definiciones

Acoso sexual: Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual, no deseada, que vulnere la dignidad de la persona. Son ejemplos de acoso sexual: Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos, hacer bromas sexuales ofensivas, formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscenas, o el acercamiento físico excesivo.

- **Acoso sexual de intercambio:** cuando un superior o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada condiciona decisiones laborales a favores sexuales.

- **Acoso sexual ambiental:** actitudes o comentarios que generan un entorno laboral hostil. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras,

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 4 de 10

etc).

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. Son ejemplos de acoso por razón de sexo: Formas ofensivas de dirigirse a una persona en función de su sexo, denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho, o ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. La **discriminación por embarazo o maternidad** es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad, y también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Acoso por orientación sexual: cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, relacionado con la orientación sexual real o percibida de una persona, que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad o Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en el ámbito laboral o social. Este acoso puede dirigirse tanto a personas **homosexuales, bisexuales, heterosexuales o de cualquier otra orientación**, y puede producirse aunque la orientación sexual solo sea **percibida o atribuida** por terceros (ej.: suponer que alguien es homosexual y hostigarle por ello, aunque no lo sea).

Acoso por identidad o expresión de género: cualquier comportamiento **no deseado**, verbal, no verbal o físico, relacionado con la identidad de género sentida o manifestada por una persona (congruente o no con el sexo asignado al nacer), que tenga por objeto o efecto menoscabar su dignidad y/o crear un entorno intimidatorio, humillante, hostil, degradante u ofensivo en el ámbito laboral o social. Se produce tanto cuando la persona se identifica como trans, no binaria u otra identidad de género distinta a la asignada al nacer, como cuando **terceros perciben o atribuyen una identidad de género** a alguien y lo hostigan por ello.

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 5 de 10

Discriminación por características sexuales: cualquier trato desigual, desfavorable o excluyente hacia una persona por sus características sexuales, reales o percibidas. Se entiende por características sexuales las particularidades cromosómicas, gonadales, hormonales o anatómicas relacionadas con el sexo con el que nace una persona, incluyendo la intersexualidad y las variaciones del desarrollo sexual. Constituyen ejemplos de esta discriminación la negación de oportunidades laborales, la difusión de rumores o comentarios ofensivos sobre la diversidad corporal, la exclusión de espacios o actividades, o cualquier trato vejatorio vinculado a las características sexuales de la persona.

Acoso laboral (mobbing): Toda conducta abusiva o violencia psicológica ejercida de forma sistemática y prolongada en el tiempo, dirigida contra una persona en el ámbito laboral, con el fin de humillar, despreciar, desacreditar o aislarla, afectando a su dignidad y a su salud. Se diferencia de los anteriores en que no hay un motivo sexual ni relacionado con el sexo o el género de la persona acosada. Son ejemplos de acoso laboral: excluir sistemáticamente de la información o del equipo de trabajo, asignar tareas humillantes o no dar tareas deliberadamente, descalificaciones constantes sobre el desempeño, gritos, insultos o burlas reiteradas, o el aislamiento social intencionado.

4. Principios de actuación

- Tolerancia cero frente al acoso o discriminación.
- Respeto a la dignidad de todas las personas.
- Igualdad de trato y de oportunidades.
- Confidencialidad en la gestión de los casos.
- Protección frente a represalias.
- Imparcialidad y objetividad en la evaluación.

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 6 de 10

- Agilidad y eficacia en la tramitación.
- Prevención y sensibilización continuada.
- Proporcionalidad en las medidas y sanciones.
- Corresponsabilidad de toda la organización.

5. Procedimiento de actuación

5.1 Comunicación y gestión de la denuncia:

- Cualquier persona podrá comunicar una situación de acoso a través del canal ético habilitado de recursos propios de Amigonianos. Se puede acceder al canal ético a través del siguiente enlace <https://www.amigonianos.org/canal-etico/> o desde la página web de Amigonianos <https://www.amigonianos.org/>
- La denuncia podrá ser nominativa o anónima.
- Se recomienda incluir hechos, personas implicadas, pruebas y testigos.
- Toda la información sobre la gestión de las comunicación a través del canal ético, se encuentran recogidas en MP-CE-07.a Procedimiento de Gestión de Comunicaciones al Canal ético.
- Se admitirán comunicaciones tanto por escrito como de forma verbal.
- Se asegurará el derecho de audiencia y contradicción de las partes implicadas.
- Las personas afectadas podrán designar una persona de apoyo.

5.2 Régimen disciplinario:

- Se tipifican el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la LGTBI-fobia como faltas muy graves.
- Las sanciones se armonizarán con lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.
- El procedimiento disciplinario será compatible con las acciones legales que puedan corresponder.

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 7 de 10

5.3. Protección de datos personales

- El tratamiento de datos personales derivados de este Protocolo se realizará conforme a la Cláusula de Protección de Datos del Canal Ético “*MP-CE-07.a Procedimiento de Gestión de Comunicaciones al Canal Ético*”.
- Se garantiza el cumplimiento del deber de transparencia, informando a los informantes y personas a las que se refieran los hechos, conforme a lo dispuesto en los artículos. 13 y ss. RGPD y concordantes de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
- Se mantendrá un registro interno de todas las comunicaciones y actuaciones.
- Solo accederán a los expedientes las personas expresamente autorizadas.
- Desde la recepción de la comunicación, el plazo máximo del proceso de investigación hasta su resolución no podrá durar más de tres (3) meses (excepto casos de especial complejidad). Si transcurren tres (3) meses desde la recepción sin que se inicien actuaciones, el expediente será suprimido o anonimizado.
- Los datos se conservarán únicamente durante el tiempo legalmente previsto o el imprescindible para atender posibles responsabilidades.
- Los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y normativa derivada de la misma.

5.4. Derecho de intimidad. Deber de sigilo. Protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 8 de 10

como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada.

Durante todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, y con el debido respeto, tanto al denunciante y a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

No se tramitará ninguna comunicación de denuncia en la que no se cumplan los requisitos relativos a la protección de datos de carácter personal.

Se extremará la confidencialidad a todo el proceso. Si es necesario, se extremarán las medidas que garanticen la adecuada seguridad y confidencialidad de la información, pudiendo establecerse medidas reforzadas de seguridad y extremando las cautelas que garanticen el cumplimiento del deber de secreto.

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo.

6. Medidas preventivas

- Difusión accesible del protocolo a toda la plantilla.
- Se garantizará la formación obligatoria y periódica de todo el personal en materia de igualdad y prevención del acoso.
- Inclusión de cláusulas de igualdad en acuerdos internos y contratos con proveedores.
- Promoción de un clima laboral inclusivo y respetuoso.

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 9 de 10

- El riesgo de acoso se integrará en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Se promoverán acciones continuas de sensibilización y una cultura organizativa de respeto

7. Medidas cautelares y de apoyo

Podrán adoptarse medidas como separación de espacios, cambio de turno, teletrabajo, prohibición de contacto o suspensión temporal de funciones cuando proceda.

Se ofrecerá apoyo psicológico y asesoramiento jurídico a las personas afectadas.

8. Documentos de Referencia

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS, Real Decreto Legislativo 5/2000).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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.

9. Control y archivo de registros

Todos los registros generados con este protocolo se guardarán de forma confidencial en el canal ético y en la carpeta de drive correspondiente a cada caso conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, y los datos se

	MP-CI-02a	Versión: 02
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y OTROS ACTOS DISCRIMINATORIOS	Fecha: 24/12/2025
		Página: 10 de 10

conservarán únicamente durante el tiempo legalmente previsto o el imprescindible para atender posibles responsabilidades.