



PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO EN LA
EMPRESA IBERTEL
ENGINEERING SERVICES

Contenido

1. COMPROMISO DE IBERTEL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, IGUALDAD Y DIVERSIDAD.....	2
2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO	2
2.1 Acoso laboral (mobbing)	2
2.2 Acoso sexual	3
2.3 Acoso por razón de sexo	3
2.4 Acoso por identidad de género y orientación sexual.....	3
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	4
4. MEDIDAS PREVENTIVAS Y SENSIBILIZACIÓN	4
5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR	5
6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	5

1. COMPROMISO DE IBERTEL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

IBERTEL manifiesta su compromiso con la erradicación de cualquier forma de acoso en el entorno laboral, incluyendo el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por identidad de género y orientación sexual. Se aplicará una política de **Tolerancia Cero**, asegurando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y libre de discriminación.

Este protocolo se aplicará a todo el personal de IBERTEL, independientemente de su vínculo contractual, incluyendo personal de empresas colaboradoras y personas en formación o prácticas.

- Además, IBERTEL se compromete a:
- Implementar políticas activas de prevención.
- Garantizar la protección de las víctimas y el seguimiento de los casos.
- Formar a toda la plantilla en igualdad, diversidad y prevención del acoso.
- Aplicar sanciones proporcionales a la gravedad de los hechos.

2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

2.1 Acoso laboral (mobbing)

Se considera acoso laboral cualquier conducta hostil o intimidatoria en el trabajo que tenga como objetivo o efecto menoscabar la integridad y dignidad de la persona trabajadora, deteriorar su clima laboral o afectar su desempeño profesional. Ejemplos incluyen:

- Humillaciones públicas o privadas.
- Exclusión deliberada del equipo de trabajo.
- Asignación injustificada de tareas degradantes o imposibles.

- Bloqueo sistemático del desarrollo profesional.
- Descalificaciones reiteradas sobre el trabajo realizado.
- Amenazas veladas o directas.

2.2 Acoso sexual

Todo comportamiento de naturaleza sexual que afecte la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplos:

- Comentarios sexuales inapropiados.
- Contacto físico no deseado.
- Chantaje sexual.
- Difusión de imágenes o mensajes con contenido sexual sin consentimiento.
- Insinuaciones sexuales constantes y no deseadas.

2.3 Acoso por razón de sexo

Cualquier trato desfavorable basado en el sexo de la persona, incluyendo:

- Impedir la promoción por razones de género.
- Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad.
- Trato desigual en la asignación de tareas por razones de género.
- Uso de lenguaje sexista o denigrante.

2.4 Acoso por identidad de género y orientación sexual

Cualquier conducta que tenga como objetivo intimidar, excluir o discriminar a una persona por su identidad de género o su orientación sexual.

Ejemplos:

- Uso deliberado de nombres incorrectos o negación de la identidad de género.
- Comentarios homofóbicos o transfóbicos.
- Exclusión social o profesional.
- Prohibición de expresar la identidad de género en el entorno laboral.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de denuncia seguirá los siguientes pasos:

1. **Presentación de la queja.** Puede realizarse por la persona afectada o testigos.
2. **Activación del protocolo.** En un plazo máximo de 2 días laborables.
3. **Investigación y tramitación del expediente.** La persona instructora recabará testimonios y pruebas en un plazo de 10 días laborables.
4. **Resolución y medidas.** La dirección tomará decisiones en un plazo de 3 días laborables.
5. **Medidas disciplinarias y sanciones.** En caso de confirmarse el acoso, la empresa podrá aplicar sanciones como:
 - a. Amonestación verbal o escrita.
 - b. Cambio de puesto de trabajo.
 - c. Suspensión de empleo y sueldo.
 - d. Despido disciplinario.
6. **Seguimiento.** Se realizará una supervisión de las medidas adoptadas durante 30 días.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS Y SENSIBILIZACIÓN

IBERTEL implementará medidas de sensibilización en igualdad y diversidad, tales como:

- Formación obligatoria en igualdad de género y diversidad LGTBI.
- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Promoción de un lenguaje inclusivo en la comunicación interna.
- Creación de un canal de denuncia accesible y confidencial.
- Acciones periódicas de sensibilización para toda la plantilla.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR

Este protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor tras su comunicación a la plantilla, con revisiones periódicas. La empresa se compromete a revisarlo y actualizarlo en función de cambios legislativos o necesidades internas.

6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Se adjunta formulario oficial para la presentación de denuncias, garantizando confidencialidad y protección de datos. Este formulario incluirá:

- Datos de la persona denunciante.
- Descripción detallada de los hechos.
- Testigos y pruebas.
- Solicitud de medidas de protección si fueran necesarias.

FORMULARIO

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral/sexual/identidad en la empresa IBERTEL.

