ALTIA

Technology for real growth

# Protocolo de Prevención del Acoso

## Laboral, Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual, Identidad Sexual o Expresión de Género

**Fecha**

26/10/2026

# ÍNDICE

1 Declaración de Principios ..... 4
2 Objetivo del Protocolo ..... 7
3 Ámbito de actuación ..... 7
4 Acción preventiva ..... 8
5 Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo ..... 9
5.1 Definición de conceptos ..... 9
5.1.1 Acoso Sexual ..... 9
5.1.2 Tipologías de Acoso Sexual ..... 10
5.1.2.1 Chantaje sexual o acoso de intercambio ..... 10
5.1.2.2 Acoso sexual ambiental ..... 10
5.1.3 Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual ..... 11
5.1.3.1 Conductas Verbales ..... 11
5.1.3.2 Conductas no verbales ..... 11
5.1.3.3 Conductas de carácter físico ..... 12
5.1.4 Acoso por razón de sexo ..... 12
5.1.5 Tipologías de Acoso por razón de Sexo ..... 12
5.1.5.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo, circunstancias generales ..... 12
5.1.5.2 Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad 13
5.1.6 Acoso laboral ..... 13
5.1.7 Elementos del Acoso moral ..... 13
5.1.8 Tipologías de Acoso Moral ..... 14
5.1.9 Ciberacoso ..... 14
5.1.10 Represalias ..... 15

6 Prevención del acoso y de la discriminación por razón de la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas ..... 16

6.1 Definiciones ..... 16

6.1.1 Tipos de discriminación ..... 16
6.1.2 Conductas contrarias a la libertad sexual y a la expresión de género ..... 17
6.1.3 Medidas de acción positiva ..... 17

7 Procedimiento de actuación ..... 18

7.1 Principios generales ..... 18
7.2 Procedimiento ..... 19

7.2.1 Inicio ..... 19
7.2.2 Recepción ..... 20
7.2.3 Medidas cautelares ..... 20
7.2.4 Apertura del expediente ..... 21
7.2.5 Resolución ..... 22

7.3 Seguimiento y control ..... 23

8 Vigencia ..... 23
9 Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres ..... 23
10 Igualdad de Trato y No Discriminación por Razón de Orientación e Identidad sexual, Expresión de género o Características sexuales de las personas LGTBI ..... 24

# 1 Declaración de Principios

Altia Consultores, S.A. (en adelante, **ALTIA**) pretende avanzar en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de trato, oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable, facilitando la comunicación con el equipo humano.

El desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de ALTIA en no tolerar el acoso laboral y/o sexual por razón de sexo, por razón de la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género. Esto es para ALTIA, además de un imperativo ético, un elemento esencial para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

ALTIA manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, se entiende que la discriminación en general, y en particular el acoso laboral, sexual y por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas, lesiona gravemente los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad
- Derecho a la dignidad
- Derecho a la libertad sexual
- Derecho a la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación
- Derecho a la salud y a la seguridad
- Derecho al empleo

Debido a la importancia y entidad de estos derechos, las graves repercusiones que su lesión supone en el ámbito laboral, en el desarrollo profesional, en la cultura de empresa y con el objetivo de que en ALTIA se constituya un entorno laboral adecuado para el desarrollo de las personas que la integran, se elabora el presente **Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral, Sexual, por Razón de Sexo y por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de género o Características sexuales de las personas LGTBI**, que constituye un pilar fundamental en el funcionamiento de las relaciones laborales en ALTIA y culmina los compromisos recogidos en el Plan de Igualdad y en el Código Ético de la compañía.

El artículo 9.g del Código Ético dispone que "*El Grupo ALTIA rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera*

*otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. El Grupo promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Plan de Igualdad".*

El Plan de Igualdad de ALTIA establece, como objetivo en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

ALTIA regula sus relaciones laborales al amparo de lo dispuesto en el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. El artículo 24.1.c del Convenio estipula que constituyen faltas muy graves:

> "*El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*
>
> *El acoso sexual o por razón de sexo.*
>
> *Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados."*

De igual forma, el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece que los y las trabajadoras tienen derecho a *"no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral" (apartado c) y "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"* (apartado e).

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de ALTIA los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

Conforme a lo expuesto, la actuación de ALTIA para la prevención y, en su caso, corrección posibles actos de acoso y/o discriminación se basa en los siguientes principios:

- ALTIA rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales, todo ello con independencia de quien sea la víctima y quien el acosador o acosadora.

- Los trabajadoras y trabajadores de ALTIA tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de contextos de intimidación y tienen garantizado el apoyo y la ayuda de la Empresa ante situaciones de posible acoso, mediante las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Las trabajadoras y trabajadores de ALTIA tienen derecho a que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, derechos todos ellos que quedan garantizados mediante el presente Protocolo.
- En ALTIA está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso y/o discriminación, siendo considerada falta laboral muy grave.

Igualmente, ALTIA y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) suscriben los principios generales establecidos por el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su preámbulo reconociendo:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.
- La necesidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.
- Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.
- Que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en el o progresen profesionalmente.
- Que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de las personas trabajadoras, la reputación de las empresas y la productividad.
- Que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de

riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

# 2 Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente Protocolo es tanto prevenir el acoso en el trabajo como garantizar un entorno laboral libre de discriminación, asegurar un ambiente laboral saludable y establecer los procedimientos adecuados para tratar el problema, evitando que, en el caso de que existan, una vez adoptadas las medidas pertinentes, se repita. El objetivo último es garantizar un entorno laboral libre de acoso y discriminación, seguro y, en especial, respetuoso con las situaciones de maternidad, con la asunción de otras cargas familiares y con la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y la diversidad familiar de las personas LGTBI.

# 3 Ámbito de actuación

Entran dentro del alcance de este Protocolo todas las personas que desempeñan su actividad laboral o profesional en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa del **Grupo ALTIA**, incluso cuando las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales e independientemente su sexo, del tipo de la modalidad de contratación laboral (indefinida, fija discontinua, contratación de duración determinada y contratos formativos), categoría profesional y posición jerárquica.

Asimismo, el Protocolo será de aplicación al personal que realice labores de voluntariado, o que se encuentren en formación (estudiantes que realicen prácticas formativas no laborales, becarios/as, etc.) y las personas solicitantes de empleo y/o aspirantes a un puesto de trabajo durante la fase de selección de personal, así como a los trabajadores y trabajadoras despedidas.

El Protocolo será igualmente aplicable cuando las conductas sean perpetradas por terceros (clientela, proveedores, subcontratistas, alumnado, etc.) o por personal de otras empresas concurrentes, en cuyo caso se dará conocimiento de los hechos a sus respectivas empresas. En el marco del deber coordinación de actividades derivado del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, ambas empresas deberán cooperar para la adopción de las medidas oportunas de protección, investigación y sanción de los hechos, de acuerdo con las potestades organizativas y disciplinarias ostentadas por cada una de ellas.

En los supuestos en los que una persona externa pueda ser objeto de acoso u otra conducta inapropiada de violencia en el trabajo, ya sea personal interno o externo, se comunicará a la empresa contratante la situación con la finalidad de que activen las medidas preventivas

correspondientes o aquellas medidas que sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de ALTIA ante una situación de riesgo por acoso o violencia en el trabajo.

En los supuestos en los que una persona pueda ser considerada responsable de una de las conductas descritas en el presente protocolo, de ser personal externo a ALTIA, se enviará notificación a la empresa contratante para informar de los hechos y que valoren la activación de su Protocolo, activen las medidas preventivas que corresponda o consideren sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de ALTIA. Para estos supuestos, ALTIA activará las medidas que se valoren oportunas para garantizar la protección a la posible/posibles víctimas y la erradicación de las conductas.

Se entenderá por sociedad del Grupo ALTIA aquellas sociedades que se encuentren, respecto a ALTIA Consultores, S.A., en alguna de las situaciones de dependencia recogidas en el artículo 42 del Código de Comercio o, en su caso, la norma que lo sustituya.

No obstante, aquellas sociedades del Grupo ALTIA que posean un protocolo **propio en materia de prevención y tratamiento del acoso**, aplicarán, con carácter prevalente, dicho protocolo.

# 4 Acción preventiva

Con la intención de prevenir las situaciones de discriminación o acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- **Comunicación**: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas y todos los integrantes de ALTIA, utilizando para su difusión todos los medios a disposición de la compañía (Intranet, Web corporativa, perfiles en redes sociales, …). Difundiendo en especial la información relativa al procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso o discriminación, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en ALTIA.
- **Formación**: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a quienes que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.
- **Compromiso**: todas las personas que trabajan en ALTIA tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de ALTIA velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser

constitutivas de acoso y/o discriminación, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las y los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso y/o discriminación dentro de su ámbito, tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso o discriminación.

# 5 Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo

Con carácter general, se entiende por **"violencia y acoso",** el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Se entiende por **"violencia y acoso por razón de género"**, la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En ALTIA está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación que sea constitutiva de acoso, incluyendo la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, y la toma de represalias.

## 5.1 Definición de conceptos

Para la elaboración de este apartado nos hemos inspirado en el "Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo[1]" elaborado por el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, organismo perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### 5.1.1 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.

1 http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

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:

- Un comportamiento 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.

## 5.1.2 Tipologías de Acoso Sexual[2]

Dentro del acoso sexual la distinción fundamental en esta materia se da entre (1) chantaje sexual y (2) acoso ambiental, supuestos básicos de acoso sexual:

### 5.1.2.1 Chantaje sexual o acoso de intercambio

Se produce cuando la persona acosadora condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de quien trabaja, a la realización de un acto de contenido sexual. Por consiguiente, este comportamiento únicamente puedes ser realizado por el empresario o empresaria, personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría a la persona acosada.

### 5.1.2.2 Acoso sexual ambiental

Se produce cuando la persona acosadora crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona trabajadora sin existir un condicionamiento para el acceso al empleo, una condición laboral o su cese. De este modo, se multiplican los perfiles que pueden cometer Acoso, aparte del empresario o empresaria, personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría a la persona acosada, lo pueden ser los compañeros o compañeras de trabajo, clientes, proveedores o terceros relacionados con la empresa.

[2] Fuente: ponencias del Ilmo. Sr. Don José Fernando Lousada Arochena, Magistrado especialista en la materia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

### 5.1.3 Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual

En los siguientes epígrafes, y sin ánimo de ser exhaustivos, se describen una serie de conductas o comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso sexual.

#### 5.1.3.1 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.
- 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 conservación del puesto de trabajo.
- 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.

#### 5.1.3.2 Conductas no verbales

- Uso de vídeos, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. En particular se considerará agravante que dichas imágenes correspondan o simulen pertenecer a la persona objeto del acoso.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, sistemas de mensajería o cualquier medio electrónico o digital, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### 5.1.3.3 Conductas de carácter físico

- 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.

### 5.1.4 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.

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

### 5.1.5 Tipologías de Acoso por razón de Sexo

#### 5.1.5.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo, circunstancias generales

- 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.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada del tipo "cariño, cielo…"
- 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.
- 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.

#### 5.1.5.2 Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad

- 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.

### 5.1.6 Acoso laboral

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 quien 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.

### 5.1.7 Elementos del Acoso moral

- Una conducta de **hostigamiento o presión**, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

- La **reiteración** de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada **durante un periodo de tiempo**. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de "mobbing".

### 5.1.8 Tipologías de Acoso Moral

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional
- Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeras/os contra ella.
- Agresiones verbales, por ejemplo, imitar a la trabajadora o trabajador, burlarse, proferir insultos o criticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

### 5.1.9 Ciberacoso

Se considera ciberacoso cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales ya sea moral, sexual o discriminatorio. Puede producirse mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona.

A modo enunciativo y no exhaustivo se incluyen algunos ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de ciberacoso:

- El envío de mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.
- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.
- La difusión de vídeos o imágenes de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento (sexpreading, revenge porn o "pornovenganza").
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima con el fin de desacreditarla (fraping).
- Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales etc.
- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de ésta si no accede a las pretensiones del chantajista (sextorsión).

### 5.1.10 Represalias

Se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto. Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal[3].

[3] Definición según el artículo 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

# 6 Prevención del acoso y de la discriminación por razón de la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas

Para la elaboración de este apartado nos hemos inspirado y hemos plasmado las definiciones incluidas en el artículo tercero de 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.

## 6.1 Definiciones

### 6.1.1 Tipos de discriminación

- **Discriminación directa:** se entiende por cualquier situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple:** tiene lugar cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas. Entre otros, constituirán causas de discriminación las anteriormente referencias y cualquiera de las previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Discriminación interseccional:** se produce cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Discriminación por asociación:** existe cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error:** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

### 6.1.2 Conductas contrarias a la libertad sexual y a la expresión de género

- **LGTBI-fobia**: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Homofobia**: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia**: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia**: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

a) Ataques, bromas, burlas, calificativos ofensivos, tratos desfavorables por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género o características sexuales.
b) Ridiculizar o despreciar las capacidades, apariencia física, habilidades o potencial de las personas que no se ajusten a la heteronormatividad.
c) Utilización de humor tránsfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo.
d) Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que non correspondan con el sexo con que se identifique.
e) Criticar o impedir el uso de prendas o elementos tradicionalmente considerados masculinos o femeninos.
f) Impedir el uso de vestuarios y aseos correspondientes al sexo con el que se identifique.
g) Aislar a una persona o tratar desfavorablemente por comenzar o mostrar una transición de género, con o sin tratamientos hormonales o de reasignación de sexo.

### 6.1.3 Medidas de acción positiva

Se consideran medias de acción positiva las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión

colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

# 7 Procedimiento de actuación

## 7.1 Principios generales

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso y/o discriminación, se informa y asienta sobre los siguientes principios:

- **Principio de Celeridad** – Manifestación del derecho a que el procedimiento se realice de forma urgente y con unos plazos ciertos de resolución.
- **Principio de Confidencialidad** – Permitiendo garantizar tanto la reserva necesaria e impedir cualquier tipo de represalia o reacción por parte de la persona denunciada como asegurar el desarrollo de un proceso tramitado con la necesaria transparencia y objetividad
- **Principio de Protección de la Intimidad** – Garantía del derecho de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento a que se respete su derecho a la intimidad.
- **Principio de Protección de la Dignidad** – El procedimiento respetará en todo momento la dignidad de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento. En particular se garantizará la seguridad de la víctima estableciendo, en su caso, las medidas cautelares precisas.
- **Principio de Indemnidad** – Garantizando la protección de las personas que participen en el procedimiento como denunciantes o prestando testimonio, en particular de la víctima, contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.
- **Principios de Seguridad Jurídica** – No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenio colectivo, Código Ético de ALTIA y el presente Protocolo).
- **Derecho de Defensa** y a la **Presunción de Inocencia** de las personas implicadas.
- **Principio de Veracidad** – Las denuncias en este ámbito deberán regirse siempre por la buena fe de la persona denunciante, sin que resulten admisibles aquellas que sean falsas o dolosamente busquen perjudicar a la persona denunciada o a la empresa.

- **Principio de Imparcialidad e Independencia** – Obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.
- **Principio de Unidad de Acción y Economía Procedimental** – Existiendo en ALTIA un Canal de Denuncias y una Unidad de Cumplimiento Normativo, gestora del mismo, el procedimiento para la gestión del Acoso aprovechará, siempre que sea posible, dichos recursos.

## 7.2 Procedimiento

En todo lo que no se oponga al presente Protocolo, resultarán de aplicación a los expedientes que se tramiten lo dispuesto en la Política de Funcionamiento y Procedimiento del Canal Ético (IT_21_14).

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades (en adelante '**CSPI'**), con el apoyo de la Unidad de Cumplimiento Normativo (en adelante '**UCN'**) y, en particular, de la Dirección de la UCN (en adelante '**DUCN'**), constituye el órgano competente para la tramitación de las denuncias. El CSPI designará, de entre sus componentes y, preferentemente de entre los representantes de las Trabajadoras y Trabajadores, a la persona o personas que instruirán los expedientes (en adelante, '**órgano instructor**'). La CSPI y el órgano instructor podrán recabar el auxilio de cualquier departamento de ALTIA, en particular tendrán el soporte de la Asesoría Jurídica durante todas las fases del procedimiento.

La relación de las personas que forman parte de la CSPI, la UCN y la DUCN se encuentra publicada en la Intranet de ALTIA (https://altiaes.sharepoint.com/sites/intranet), en el apartado 'Corporativo / Organigrama & Estructura'.

Si la denuncia se dirige contra algún miembro de la CSPI, de la UCN o de la DUCN éste deberá abstenerse de participar tanto en la tramitación del procedimiento como en su resolución.

Los plazos establecidos por días en el presente procedimiento se entienden referidos a días laborables, según los recogidos en el calendario laboral del centro de trabajo de la víctima.

### 7.2.1 Inicio

El procedimiento se iniciará mediante denuncia (pudiendo ser esta de carácter anónima), realizada bien por la víctima bien por un tercero conocedor de la situación de acoso y/o discriminación, remitida al **Canal para la prevención del acoso y de la discriminación** (https://canal-prevencion.altia.es/#/).

Junto a los requisitos que, para la admisión de denuncias, se establecen en el artículo 39 del Código y los requisitos de obligada cumplimentación en el Canal, la denuncia, además de respetar los criterios de veracidad y proporcionalidad, deberá contener al menos los siguientes datos:

- Identificación de la víctima y de la persona acosadora.
- Identificación, en su caso, de las personas testigos del acoso.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.

Adicionalmente, en el contenido de la denuncia, se podrá especificar si la víctima únicamente quiere relacionarse con el órgano instructor del procedimiento y, en su caso, su preferencia porque sea una persona de su mismo sexo.

### 7.2.2 Recepción

Las denuncias serán recibidas en el Canal para la prevención del acoso y de la discriminación. El sistema acusará recibo automáticamente, generando un número de identificación de la misma, y comunicará a la persona denunciante la correcta recepción de su petición. En su caso, la DUCN podrá requerir a la persona que haya efectuado la comunicación que la aclare o complemente.

La DUCN tras un primer análisis de los datos conocidos sobre el caso, en el plazo improrrogable de 2 días desde la recepción de la denuncia, acordará:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. La resolución de inadmisión o archivo deberá ser motivada y se incluirá en el informe mensual que, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.3, debe remitir al CSPI.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

### 7.2.3 Medidas cautelares

Simultáneamente a la apertura del expediente, la DUNC podrá adoptar las medidas cautelares que considere oportunas. Estas medidas tendrán como objetivo impedir que los hechos denunciados continúen, asegurar que no se ponga en riesgo el desarrollo de la investigación e impedir cualquier tipo de represalias sobre víctima y/o la persona denunciante.

En este sentido, estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la víctima y/o persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Para la ejecución de dichas medidas, la DUNC se apoyará en los departamentos o áreas funcionales correspondientes, y las personas afectadas podrán recurrirlas ante el Pleno de la UCN en un plazo de tres (3) días hábiles desde su adopción.

### 7.2.4 Apertura del expediente

Iniciada la tramitación, la DUCN asignará la misma al órgano instructor, previamente designado por la CSPI. En el caso de que la CSPI no haya designado previamente al órgano instructor o exista causa de abstención en el mismo, la DUCN instará a la CSPI para que, con el exclusivo fin de designar al órgano instructor, convoque una reunión de la misma. Dicha reunión deberá tener lugar en un plazo máximo de tres (3) días a contar desde el siguiente a la comunicación realizada por la DUCN.

En su caso, si no lo hubiera hecho la DUCN, el órgano instructor podrá adoptar las medidas cautelares que considere oportunas en función de las circunstancias personales y laborales que concurran, con el fin de tanto de evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga como de paliar las consecuencias de la ya cometida.

Al órgano instructor se le conceden facultades suficientes para dirigirse a cualquier persona que forme parte de la platilla de ALTIA, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución del conflicto. El órgano instructor comprobará la veracidad, exactitud de la información contenida en la comunicación y, en particular, de la conducta denunciada, todo ello con pleno respeto a los derechos de los afectados.

El órgano instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor o agresora y, en su caso, con las demás personas trabajadoras del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

El expediente deberá tramitarse en un plazo máximo de veinte (20) días, desde que el órgano instructor haya tenido conocimiento de la existencia de la denuncia. No obstante, y por causas excepcionales—entre otras la complejidad del asunto, la dispersión geográfica de las personas implicadas, la dificultad objetiva para realizar determinadas pruebas solicitadas, así como la comparecencia de los testigos y personas implicadas— el órgano instructor podrá prorrogar el

plazo de instrucción del expediente informativo por otros diez (10) días laborables como máximo. Cualquier otra prórroga de estos plazos precisará autorización expresa por parte de la CSPI.

Se dará por finalizada la fase de tramitación con la elaboración, por el órgano instructor, de un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas. Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Este informe se remitirá a la CSPI para la resolución del procedimiento.

### 7.2.5 Resolución

El pleno del CSPI valorará el informe emitido por el órgano instructor y adoptará una resolución sobre el expediente en la que deberá determinar si considera acreditada o no la existencia del acoso. Si la CSPI considera que no ha existido una conducta discriminatoria procederá al sobreseimiento de la denuncia. Si se considera probado el acoso, la CSPI elevará a la dirección una resolución con sus conclusiones y propondrá a la misma una calificación de los hechos.

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados constituyen un supuesto de acoso y por tanto falta laboral muy grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1.c del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, el CSPI propondrá a la Dirección la apertura de un expediente contradictorio. A dicho expediente se incorporará toda la información obtenida por el órgano instructor y la resolución de la CSPI.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la culpable y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo para la víctima o una mejora para el/la culpable.

En aquellos supuestos en los que la CSPI considere que los hechos denunciados no alcanzan la consideración de infracción muy grave por no poseer todos los elementos que determinan la existencia de discriminación a pesar de contener alguna de las conductas descritas en este protocolo, podrá proponer a la dirección que adopte medidas que garanticen la dignidad de la víctima y que imposibiliten la reiteración de dichas actitudes. Entre las medidas a proponer, sin ánimo de exhaustividad y con respeto a lo dispuesto en la legislación vigente y en el convenio colectivo, la CSPI podrá proponer alguna de las siguientes: amonestación verbal a la persona

acosadora, separación física entre la víctima y la persona denunciada incluyendo, en su caso, el cambio de proyecto.

En el caso de que la propuesta de la CSPI proponga el archivo o sobreseimiento por considerar acreditado que las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, han sido manifiestamente falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

## 7.3 Seguimiento y control

- ALTIA, y en particular el Departamento de RRHH, supervisará la evolución de las personas rabajadoras afectadas, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.
- La DUCN remitirá mensualmente un informe de todos los casos que se hayan denunciado a través del Canal a la CSPI. En los supuestos de inadmisión, deberá adjuntarse la resolución motivadora de la misma.

# 8 Vigencia

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse.

Toda modificación del presente Protocolo, salvo aquellas que sean meras correcciones o actualización de referencias legislativas, deberá realizarse siguiendo los trámites iniciales, debiendo las partes ostentar la misma capacidad y legitimación.

# 9 Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres

ALTIA está comprometida en el desarrollo de un marco favorable de relaciones con su equipo humano, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable. Dicho compromiso alcanza su máxima expresión en el Plan de Igualdad de Oportunidades suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

# 10 Igualdad de Trato y No Discriminación por Razón de Orientación e Identidad sexual, Expresión de género o Características sexuales de las personas LGTBI

ALTIA avanza en el desarrollo de un entorno laboral en el que se respeten los derechos y la dignidad de las personas. Especialmente, garantizando el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans, y los derechos de las personas LGTBI asegurando la dignidad y la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa.

ALTIA

Technology for real growth

**www.altiacompany.com**

LinkedIn X YouTube Instagram