



Resumen PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES DE LAS PERSONAS LGTBI

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SALAMANCA



Diputación
de Salamanca

ÍNDICE

¿Qué se considera como acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI?	2
¿Cuáles son los derechos, garantías y aplicación dentro del Plan de Igualdad de Diputación de Salamanca?	3
▶ Ámbito de aplicación	3
▶ Vigencia.....	3
▶ Objetivos.....	3
¿Cuál es el Procedimiento de actuación?	4

¿Qué se considera como acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI?

«De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye **acoso sexual**: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

«De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

«Conforme al artículo 3 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, se concibe como acoso** cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género».

Todo acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, se considerará discriminatorio y se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) En el caso de acoso por razón de sexo, el motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la Diputación debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

¿Cuáles son los derechos, garantías y aplicación dentro del Plan de Igualdad de Diputación de Salamanca?

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

Al adoptar el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso, la Diputación de Salamanca manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento, acoso o discriminación por razón de sexo o sexual, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Al comprometerse con las medidas que conforman el presente protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Entidad, difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

► Ámbito de aplicación

El Protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de la Diputación, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Entidad, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, aquellas que realizan voluntariado.

Además se verán integradas las personas que participan en procesos selectivos, para el acceso a un puesto de trabajo, también aquellas personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

► Vigencia

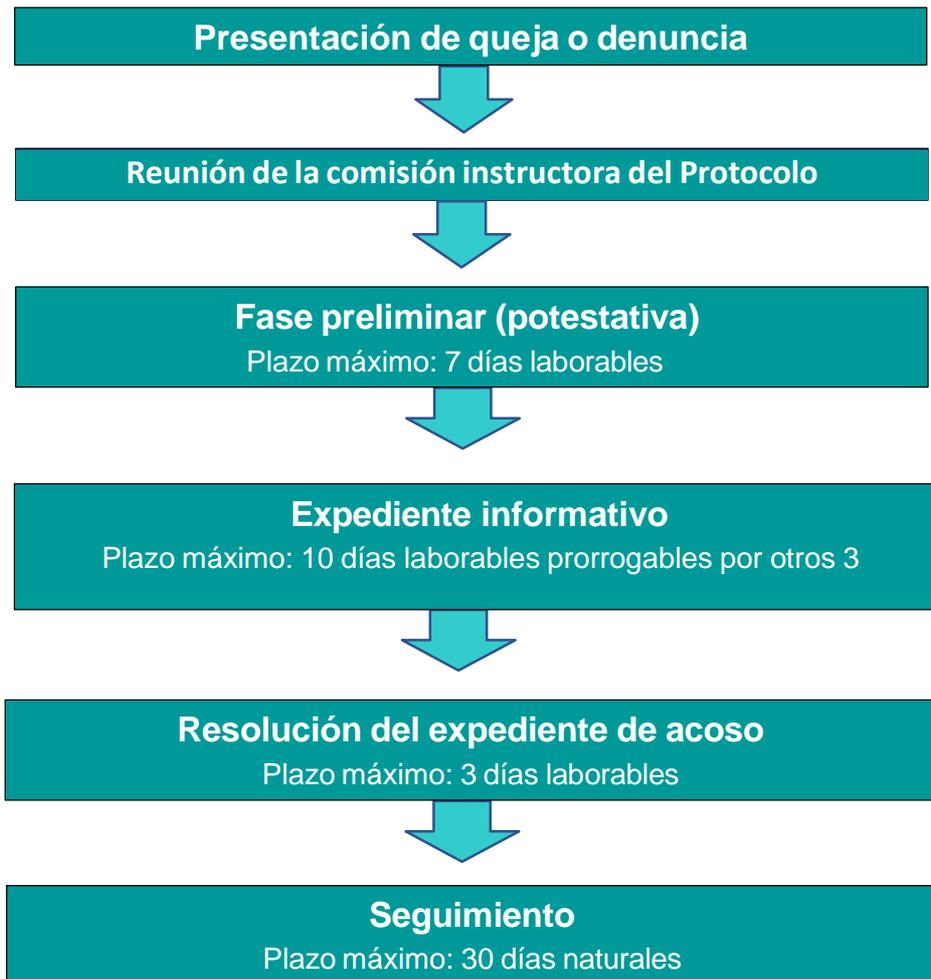
Tiene una vigencia de cuatro años coetánea con la del I Plan de Igualdad y No Discriminación de la Diputación de Salamanca.

► Objetivos

El objetivo general es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la Diputación.

¿Cuál es el Procedimiento de actuación?

De manera esquemática, las **fases y plazos** máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

- El texto completo del Protocolo puede consultarse en la Intranet de la Diputación de Salamanca www.lasalina.es