



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LGTBI-FOBIA

Junio 2025

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- 3. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.**
- 4. DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.**
- 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**
- 6. DISPOSICIONES FINALES.**
- 7. ANEXO**

1. INTRODUCCIÓN

COALICIÓN CANARIA manifiesta su preocupación y compromiso de prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores/as, cargos públicos y orgánicos del partido.

Todos los trabajadores/as, cargos públicos y orgánicos de COALICIÓN CANARIA tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de poder implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores/as que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud del presente protocolo, COALICIÓN CANARIA se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos/as los/as trabajadores/as, cargos públicos y orgánicos del partido tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

- Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o LGTBI-fobia serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de COALICIÓN CANARIA las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

El presente Protocolo se ajusta, por tanto, a lo previsto en el **ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**, en el que se establece la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género que deberá contener, como mínimo, los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno del partido ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en el partido, sus cargos públicos y orgánicos, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo del partido.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima ésta debe ser restituida en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en el Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, conviene destacar los siguientes artículos de la normativa de aplicación:

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las instituciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores, en su caso, deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En virtud de estos derechos, y de lo previsto en 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 y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, COALICIÓN CANARIA, la representación de los/as trabajadores/as y el Comité Ético asumen que las actitudes de acoso tanto laboral como sexual o por razón de sexo, o LGTBI-fobia suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda **expresamente prohibida** cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose COALICIÓN CANARIA a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello por lo que COALICIÓN CANARIA, se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Ámbito personal.

La presente política será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as, cargos públicos y orgánicos de COALICIÓN CANARIA.

Definiciones.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral, del acoso sexual y por razón de sexo, y de la LGTBI-fobia.

- **Acoso laboral:** es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas

tales como la exclusión del trabajador/a de las relaciones con sus compañeros/as, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador/a.

- **Acoso sexual:** es el comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros/as, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.
- **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.
- **LGTBI-fobia:** Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, es 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.

4. DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores/as, en el ámbito de las relaciones laborales **quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.**

Conviene señalar que los gestores de equipos, en su caso, tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo.

En este sentido, deberán tener en cuenta que COALICIÓN CANARIA tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los gestores de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes **10 MEDIDAS**:

1. **RESPECTO.** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo trabajador/a, cargo público y orgánico del partido, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **COMUNICACIÓN.** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores/as.

Se velará por la integración de todos los trabajadores/as durante toda su vida laboral en COALICIÓN CANARIA, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador/a, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. **REPUTACIÓN.** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores/as.

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. **DISCRECIÓN EN LA REPRESIÓN.** Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador/a o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las reprensiones que deban realizarse a un trabajador/a se harán sin más presencia, salvo causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del trabajador/a afectado por la conducta del trabajador/a reprendido.

5. **NO ARBITRARIEDAD.** Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador/a resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador/a se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. **UNIFORMIDAD Y EQUITAD.** La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador/a que pudieran afectar a su nivel de

desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

- 7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

- 8. REGALOS NO DESEADOS.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

- 9. EVITAR HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.), derechos que mayoritariamente disfrutaban las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- 10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.** Se velará por que todos los trabajadores/as en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al trabajador/a que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado de alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.

Para ello, las partes firmantes acuerdan que el **“Comité Ético”** sea quien canalice las quejas y denuncias que, por acoso o LGTBI-fobia, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con el trabajador/a, cargo público y orgánico o en su lugar, con autorización expresa de este, para tratar de llegar a una solución del conflicto.

A este fin, se les conceden a los miembros de dicho Comité las facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado/a, cargo público y orgánico del partido, con independencia de su nivel jerárquico en la misma, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto.

Cualquier trabajador/a, cargo público y orgánico que entienda que las conductas de que está siendo objeto pueden ser constitutivas de acoso, tanto laboral, sexual como por razón de sexo o LGTBI -fobia se dirigirá a través del medio que estime oportuno a cualquiera de los miembros del Comité, bien directamente, o bien, a través de cualquier otro trabajador/a.

Una vez que el Comité tiene conocimiento del problema planteado, recabarán por escrito y convenientemente firmada la denuncia efectuada por el trabajador/a.

Haciendo uso de las facultades que mediante este protocolo se les conceden, tratarán de obtener una resolución adecuada del conflicto planteado, que deberán aceptar las partes implicadas en el mismo, manifestándolo por escrito.

Si no se consiguiera una resolución, persistiendo la denuncia, el Comité procederá a trasladarla a la Dirección de COALICIÓN CANARIA adjuntando a la misma la información obtenida por ellos, así como un informe de las gestiones efectuadas para tratar de lograr dicha solución.

Procedimiento para la resolución de conflictos.

a) Procedimiento Informal:

Atendiendo a que en la mayor parte de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador/a, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese de la misma. Este trámite podrá ser llevado a cabo, si el trabajador/a, cargo

público y orgánico lo decide y a su elección, por su superior inmediato o por el Responsable del centro.

b) Procedimiento Formal:

Se iniciará en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado el procedimiento informal, éste no resulte adecuado.

Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es posible realizarla dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento al Departamento de Recursos Humanos de COALICIÓN CANARIA al Responsable del Centro o a cualquier miembro del Comité Ético de mediación e instrucción del acoso laboral.

Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro trabajador/a, cargo público y orgánico ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de COALICIÓN CANARIA o al Responsable del Centro o a cualquier miembro del Comité Ético de mediación e instrucción del acoso laboral.

El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal, así como por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a tales situaciones.

En dicha denuncia debe constar:

- La identificación del presunto acosador/a.
- La identificación del presunto acosado/a.
- Descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible.
- Datos de posibles testigos.

Deberá dirigirse al Compliance Officer de COALICIÓN CANARIA.

6. DISPOSICIONES FINALES

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso, en cualquiera de sus vertientes, se tratará de forma que proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

El inicio del procedimiento en el presente protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares pudieran adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente protocolo.

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA POR LGTBI-fobia

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR LGTBI-fobia

Solicitante

- ☐ Persona afectada
☐ Otros (especificar): _____

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos: _____ NIF: _____
Sexo ☐ H ☐ M ☐ NC
Teléfono de contacto: _____
Vinculación laboral: ☐ Personal laboral ☐ Otro

Descripción de los hechos (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de LGTBI-fobia):

Existencia de testigos

☐ Sí (especificar): _____ ☐ No

Documentación anexa

☐ Sí (especificar): _____ ☐ No

Solicitud

- ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente a la LGTBI-fobia en COALICIÓN CANARIA
☐ Solicito la adopción de medidas cautelares consistentes en la retirada de Internet de los siguientes contenidos: _____

Esta solicitud debe ser realizada, así mismo, a través del canal urgente establecido por COALICIÓN CANARIA para la retirada de contenido sensible:

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada