



PROTOCOLO

Para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL,
el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y otras CONDUCTAS
CONTRARIAS a la LIBERTAD SEXUAL y la INTEGRIDAD
MORAL en el ámbito laboral en la empresa:

**FEDERACION AICE ASOCIACION DE
IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA**

Julio 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
3. OBJETIVOS	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5. DEFINICIONES	7
5.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	8
5.2 Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave y ejemplos	9
5.3 Violencia en el ámbito digital.....	11
5.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	12
5.5 Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo	13
6. MEDIDAS CAUTELARES	14
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	15
8. PERSONA INSTRUCTORA.....	16
9. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN.....	16
9.1. Inicio del procedimiento: queja o denuncia.....	16
9.2. Activación del protocolo y tramitación del expediente	17
9.3 Resolución del expediente	18
10. DISPOSICIONES FINALES	22
11. ANEXOS.....	22
11.1 ANEXO I – Modelo denuncia por acoso	22
11.2 ANEXO II – Modelo consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación de protocolo de acoso en la entidad	25
11.3 ANEXO III – Modelo Comunicado a los/as trabajadores/as	26
11.4 ANEXO IV – Diario de incidentes.....	27
12. 5 ANEXO V – Recibo entrega protocolo	31

1. INTRODUCCIÓN

Con el presente protocolo, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la igualdad de trato, libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de discriminación, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los artículos 2, 9 y 25 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas—sensibilización e información de comportamientos no tolerados por FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Al adoptar el protocolo, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas que suponen un hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual y de discriminación por su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En efecto, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA al comprometerse con las medidas que conforman un protocolo como las que constan en este manual, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención de cualquier comportamiento discriminatorio, contrario a la libertad sexual y la integridad moral, informa de comportamientos no tolerados por FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA muestra su voluntad de erradicar cualquier conducta o comportamiento que en ese sentido pueda producirse mediante la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Al adoptar este protocolo, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, poniendo de manifiesto la obligatoriedad de su estricto cumplimiento, y de difundir este marco de actuación entre la totalidad de su personal, así como entre todas aquellas personas que, sin formar parte de la plantilla, desarrollen su actividad profesional en la empresa FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA

En _____, a ____de _____de 2026

Firma de la persona responsable de la empresa FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA

3. OBJETIVOS

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser discriminatorio, contrario a la igualdad de trato, a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a. Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la igualdad de trato, a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- b. Manifestar la tolerancia cero de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA frente a las situaciones discriminatorias, que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- d. Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- e. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA se ha producido una situación de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- f. Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.

- g. Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA, 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 o contratos en prácticas.

Asimismo, el presente protocolo será de aplicación a aquellas personas que, sin mantener una relación laboral con la organización, presten servicios o colaboren con la misma, tales como personas en formación, quienes realicen prácticas no laborales o actividades de voluntariado.

Igualmente, será de aplicación a las personas que presten sus servicios mediante contratos de puesta a disposición.

El presente protocolo será de aplicación en los supuestos de discriminación, acoso sexual, acoso por razón de sexo y demás conductas que atenten contra la libertad sexual, siempre que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, y, en particular en los siguientes ámbitos:

- a. En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados cuando constituyan un lugar de trabajo.
- b. En los lugares donde se abone la retribución a la persona trabajadora, donde ésta tome sus descansos o comidas, o en los que utilice instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios.
- c. Durante desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o acciones formativas relacionadas con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones vinculadas al trabajo, incluidas las realizadas a través de tecnologías de la información y la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

- f. En los trayectos entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo.

5. DEFINICIONES

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación supone la prohibición de toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

En el ámbito de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de,

mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

5.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

La definición que constituye el punto de partida se recoge en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en el artículo 5 ámbito tercero apartado b) de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista: *“(...) cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una o diversas personas, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y/u ofensivo.”*

La diferencia con cualquier otro tipo de acoso es que se considera acoso sexual o por razón de sexo “cualquier comportamiento” pese que a este no se haya producido de manera reiterada ni sistemática. No requiere por tanto para ser considerado acoso sexual su repetición, el mero hecho de que se dé una situación similar una vez ya es objeto de acoso.

Para afirmar la existencia de acoso sexual es necesario, en primer lugar, la concurrencia de una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, y, por otra parte, una negativa clara y terminante por parte de la persona afectada al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del sujeto activo.

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.

A modo de ejemplo sin ser excluyente ni limitativo, se considera que los comportamientos siguientes, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciarla existencia de una conducta de acoso sexual:

- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones y/o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades 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.
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito y/o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos y/o miradas impúdicas.
- Comunicaciones (llamadas, mensajes, correos electrónicos...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tipología de acoso

- a. **Acoso de intercambio quid pro quo:** vinculado expresamente al acoso sexual, acoso de intercambio que se produce cuando se fuerza a la persona acosada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, cosa que implica abuso de autoridad.
- b. **Acoso ambiental:** vinculado tanto al acoso sexual como al acoso por razón de sexo, es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo. Se distingue en función del tipo de vínculo entre la persona acosadora y la acosada:
 - a. **Acoso horizontal:** entre compañeros o compañeras
 - b. **Acoso vertical descendente:** superior – subordinado/a
 - c. **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a – superior

5.2 Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave y ejemplos

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

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 si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizadas por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo sin ser excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de acoso por razón de sexo, entre otros:

1. Ataques con medidas organizativas: Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona, Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada, etc.
2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria: Ignorar la presencia y evitar el contacto visual con la persona, no permitir que la persona se exprese, etc.
3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: amenazas y agresiones físicas, amenazas verbales o por escrito, gritos y/o insultos, provocar a la persona obligándole a reaccionar emocionalmente, etc.
4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas y a su vida privada, burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

5.3 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

En el ámbito digital, se debe distinguir entre el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

1. Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

2. Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos de carácter sexual.	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, revelar información personal o la identidad, revelar la orientación sexual	Bullying sexualizado (Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.)	Ciberflashing (Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth)

3. Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Exclusiones

Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo los conflictos interpersonales puntuales, de carácter pasajero y localizados en un momento concreto, que puedan surgir en el marco de las relaciones laborales y que, aun pudiendo afectar a la organización y al desarrollo del trabajo, no tengan por objeto ni por efecto menoscabar, denigrar o destruir personal o profesionalmente a las personas implicadas.

En estos supuestos de conflicto, en los que los intereses de dos o más personas trabajadoras puedan resultar aparentemente incompatibles, los órganos de dirección y de gestión de personal deberán asumir u empleadas parecen incompatibles, los órganos de dirección y gestión de personal deberán asumir una función activa de liderazgo, adoptando las medidas necesarias para prevenir, gestionar y resolver los conflictos latentes o manifiestos.

5.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a. CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b. CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c. CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d. CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e. CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

5.5 Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo

Según el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas, en las que se distinguen distintos tipos de discriminación:

1. Discriminación directa e indirecta: Se entiende por discriminación directa la situación en que una persona sea tratada de manera menos favorable que otras en una situación análoga. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

Se entiende por discriminación indirecta cuando un criterio o práctica aparentemente neutros ocasionan o pueden ocasionar una desventaja particular.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

4. Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

6. MEDIDAS CAUTELARES

a. Difusión del Protocolo: Para asegurar la eficacia del Protocolo, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA considera muy importante su comunicación y su difusión. Así pues, este documento se pondrá a disposición en la zona común (vestidores) para que esté al alcance de todas las personas en caso de que se llegara a necesitar.

Además, a las nuevas incorporaciones, se les informará de la existencia de este Protocolo.

b. Formación: Se formularán y aplicarán estrategias que incluirán elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no sólo de prevenir la discriminación, el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas vinculadas con la mercantil, de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo.

c. Información y sensibilización: Campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, campañas informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.

d. Responsabilidad: Todas las personas de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral sano y de respeto, así como evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso que una persona integrante de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA sienta que está siendo objeto de discriminación, acoso, o que se sospeche que otra persona lo puede estar sufriendo, y con el fin de garantizar sus derechos y su confidencialidad, se establece el Procedimiento de Actuación.

En caso de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento se podrá separar cautelarmente a la víctima de la presunta persona o personas acosadoras, así como tomar otras medidas cautelares que se consideren oportunas.

Este procedimiento de actuación conlleva intrínsecos una serie de principios y garantías imprescindibles para la buena aplicación de este:

- Respeto y protección: FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas implicadas estarán acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA
- Confidencialidad: La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Derecho a la información: Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre el procedimiento y el desarrollo de este.
- Diligencia y celeridad: El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
- Trato justo: Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Protección ante posibles represalias: Ninguna persona implicada tiene que sufrir represalias por participar en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- Colaboración: Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

8. PERSONA INSTRUCTORA

En FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA, JAVIER GRANERO FUERTES, como COORDINACIÓN, es la persona instructora para tramitar cualquier denuncia o reclamación que se reciba por discriminación, acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente:

- Nombre y apellidos: TATIANI DIAS DA SILVA
- Cargo: CONTABILIDAD

La persona de referencia es la formada en la materia, y la encargada de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que no podrá ejercer de persona instructora cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuese la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Adicionalmente, esta persona, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

9. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

9.1. Inicio del procedimiento: queja o denuncia

La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

Las denuncias o reclamaciones de estas conductas podrán ser por correo electrónico a aice@implantecoclear.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las

denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Las personas trabajadoras de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente (véase Anexo 1).

9.2. Activación del protocolo y tramitación del expediente

La persona instructora de la denuncia o reclamación JAVIER GRANERO FUERTES, COORDINACIÓN, intentará en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. La persona instructora deberá:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

Finalizada la investigación, la persona instructora levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

9.3 Resolución del expediente

La Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Según el informe vinculante elaborado por la persona instructora, la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA o la persona en quien delegue, emitirá una resolución del caso:

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso o discriminación, la persona instructora instará a FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA:
 - Iniciar un expediente sancionador por una situación probada y
 - Adopción de cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo de ejemplo, se pueden señalar entre otras medidas:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.
 - Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA o, en su caso, en el artículo 54 E.T.
- Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:
 1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
 2. La suspensión de empleo y sueldo.
 3. La limitación temporal para ascender.
 4. El despido disciplinario.
- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de discriminación, acoso sexual o por razón de sexo y procederá a su archivo.
- Si aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de

violencia susceptible de ser sancionada, la persona instructora instará igualmente a la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

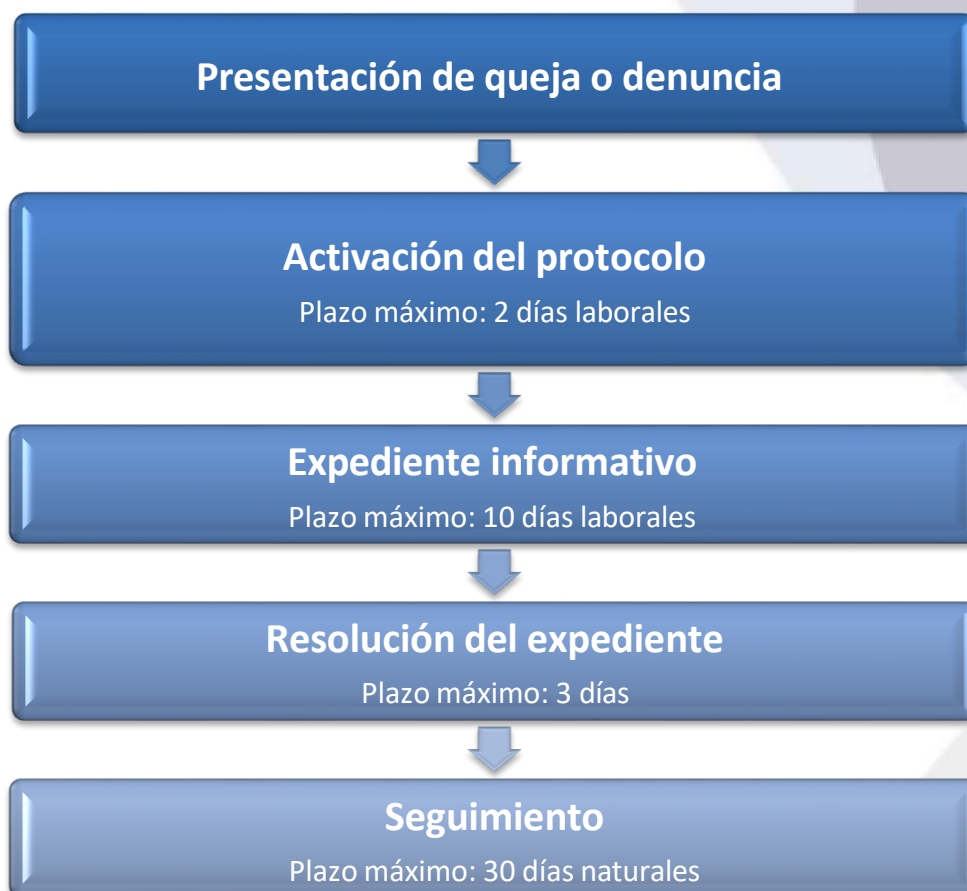
En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta discriminatoria o agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA La Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a la discriminación, las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir discriminación o violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA. con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales si las hubiera, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.



10. DISPOSICIONES FINALES

Primera. La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. El protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Tercera. El presente Protocolo, una vez aprobado por el Consejo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

11. ANEXOS

A continuación, se desarrollan algunos modelos para la implementación del Protocolo, se ha incorporado en este apartado el Diario de Incidente, ofrecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

11.1 ANEXO I – Modelo denuncia por acoso

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: FEDERACION AICE ASOCIACION DE
IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA

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):

V. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

11.2 ANEXO II – Modelo consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación de protocolo de acoso en la entidad

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL”** de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

11.3 ANEXO III – Modelo Comunicado a los/as trabajadores/as

La Dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- ✚ No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacía sus empleados/as.
- ✚ Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- ✚ Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- ✚ Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/las empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- ✚ Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- ✚ Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.

Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

11.4 ANEXO IV – Diario de incidentes

El Diario de Incidentes sirve para identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo. A través de este Diario, la persona que piense que está sufriendo este tipo de situación puede describir los acontecimientos que determina conflictivos con otras personas de su entorno laboral y puedan ser susceptibles de generar acoso. Por lo tanto, este Diario es una herramienta muy útil que ayuda a detectar indicios de acoso psicológico en el trabajo.

El Diario de Incidentes es una memoria de hechos de las situaciones violentas que se puedan estar sufriendo. Al dejar constancia por escrito en el Diario, no se alteran o modifican los elementos de estas situaciones a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, se deben reflejar en el diario de incidentes los comportamientos de acoso recibidos, diferenciando si éstos son producidos por personal interno o externo a FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA Hay que distinguir también las conductas de acoso laboral, de los conflictos, discusiones, discrepancias, etc., que puedan surgir en el desarrollo del trabajo, e identificar las situaciones de acoso falso.

¿Qué es?

El Diario de Incidentes es una herramienta que te permitirá recoger de un modo estructurado las situaciones que estás viviendo en tu entorno de trabajo y que te ayudará a clarificar si se trata de comportamientos de acoso, siguiendo la metodología expuesta a continuación.

¿En qué puede ayudarnos?

Está demostrado que cuando somos víctimas o incluso testigos, de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo: la memoria de los hechos. Incluso llegan a olvidarse, parcial o totalmente. Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que nos haya afectado, nos haya resultado ofensivo, etc.: los hechos estarán más frescos en la memoria. Es así mismo fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

También conviene diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como “molestos”, pero que no pueden ser considerados acoso psicológico en el trabajo.

Finalmente, se ha observado en los últimos años, a raíz de la creciente divulgación de este fenómeno, ciertas personas que pretenden utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su interacción social en FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA de forma desinteresada.

En resumen, utilizado adecuadamente, el uso de este diario puede ser útil para detectar en una fase muy temprana situaciones de acoso laboral.

¿Cómo usarlo?

- 1º. ANOTA en el Diario de Incidentes las conductas de violencia psicológica ocurridas.
- 2º. COMPRUEBA cuando estas conductas pueden ser identificativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.
- 3º. ACUDE con el Diario de Incidentes a tu jefe inmediato, a la dirección de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA o a los representantes de los trabajadores.

DIARIO DE INCIDENTES								
FECHA	HORA	TIPO CONDUCTA	LUGAR	QUIEN	PERSONAS PRESENTES	OTRAS PERSONAS AFECTADAS	QUÉ HAGO	CÓMO ME AFECTA
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código	Código Personal	Código Personal	Tabla 3	Tabla 4

TIPO DE CONDUCTA	CÓDIGO
Me hablan a gritos	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc. sin justificación suficiente	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con abrirme un expediente, traslado, etc.)	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.)	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de FEDERACION AICE ASOCIACION DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10
Otras (especificar)	11

QUIÉN: Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:

- ✚ Debes elaborar una lista codificada de personas.
- ✚ A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignará un número.
- ✚ Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo).
- ✚ Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
- ✚ Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.

PERSONAS PRESENTES: Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan “ponerse de nuestro lado”. Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.

OTRAS PERSONAS AFECTADAS: Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.

QUÉ HAGO: Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción.

¿QUÉ HAGO?	CÓDIGO
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta	2
Respondo/dialogo y finaliza la conducta	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, etc.)	5

CÓMO ME AFECTA: Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas a continuación.

CÓMO ME AFECTA	CÓDIGO
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado a mi estado de ánimo fuera de la nombre de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños	9-10

CUÁNDO COMUNICARLO: Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

-  Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
-  Presencia en la columna “Tipo/s de conducta” de las conductas 2, 3, 4, 6, 7 o 8.
-  Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.

[illegible]