



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS DE ACOSO



Protocolo para la prevención y detección de casos de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, colectivo LGTBIQ+ y en el ámbito digital.

TRINITY, de acuerdo con los principios reconocidos en leyes como el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el compromiso ético que se autoimpone, se compromete a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un **entorno laboral de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso** moral, sexual, por razón de género o actos discriminatorios.

Definición de Acoso



Acoso moral o mobbing: Hostigamiento psicológico deliberado y repetitivo con el fin de desacreditar o aislar a una persona.

Acoso sexual: Conducta verbal o física de naturaleza sexual, que atenta contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Comportamientos que discriminan en función del sexo, o relacionados con el embarazo/maternidad.

Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género: Discriminación basada en estas características personales.

Actos discriminatorios: Hostigamiento por razones como origen étnico, religión, discapacidad, edad, entre otras, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o en una relación laboral.

Ciberacoso: Intimidación psicológica u hostigamiento, regular y sostenida en el tiempo, mediante tecnologías digitales.

Criterios de actuación en el procedimiento

Confidencialidad

Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando la preservación de la identidad y circunstancias de quien denuncie.



Investigación exhaustiva

Hechos analizados de manera objetiva e imparcial.



Protección contra represalias

Garantía de indemnidad para quienes denuncien o participen en el procedimiento.



Medidas disciplinarias

Sanciones correspondientes cuando se compruebe el acoso o se detecten denuncias falsas.



Procedimiento de Actuación

1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Se puede realizar de forma oral o escrita. La denuncia debe contener detalles claros (hechos, pruebas, identificación de denunciante y de persona denunciada).



2. ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Constitución de la Comisión Instructora para investigar el caso. Desarrollo de un procedimiento previo (opcional para la víctima) o formal.



3. MEDIDAS CAUTELARES

Acciones inmediatas para cesar la situación de acoso.



4. CIERRE DEL EXPEDIENTE

Redacción de un informe final en un plazo breve. Resolución con medidas correctivas y sancionadoras o archivo del caso si no se prueba el acoso.



Garantías Jurídicas

Derechos protegidos para todas las partes involucradas.

Prohibición de represalias, intimidación o vulneración de confidencialidad.



Legislación Aplicable

Constitución Española
Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+
Código Penal y normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales
Estatuto de los Trabajadores
...

Información adicional

Roles involucrados: **Dirección, Recursos Humanos, Comisión de Compliance.**

Compromiso ético: **Tolerancia cero ante el acoso.**

Información y sensibilización: **Educación para fomentar el respeto y prevenir conductas discriminatorias.**



Juntos, construimos una empresa basada en la ética, la responsabilidad y el compromiso hacia un futuro sostenible.

