



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

EMPRESA: ASOCIACIÓN DAÑO
CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA

DIRECCIÓN: CALLE LA HUERTA, Nº 20,
GRANJA DE ROCAMORA (ALICANTE)

ACTIVIDAD: ASOCIACIÓN SERVICIOS
DE REHABILITACIÓN



C/ Azahar, 33
03160 Almoradí (Alicante)
Teléfono 96 634 34 94
info@acprevencion.com
www.acprevencion.com



ÍNDICE

- 1. Objetivos**
- 2. Declaración de principios**
- 3. Ámbito de actuación**
- 4. Marco normativo**
 - 4.1. Conceptos legales
 - 4.2. Definiciones y conceptos
 - 4.2.1. Acoso sexual y por razón de sexo
 - 4.2.2. Acoso moral
- 5. Procedimiento de prevención**
 - 5.1. Sensibilización, información y formación
 - 5.2. Política de divulgación
 - 5.3. Órgano competente y canal de denuncias
- 6. Procedimiento de intervención**
 - 6.1. Intervención Informal
 - 6.2. Intervención Formal
 - 6.3. Medidas disciplinarias
 - 6.4. Comunicaciones
 - 6.5. Seguimiento

ANEXOS

MODELO DE DENUNCIA
DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD
NORMATIVA RELACIONADA
NOTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

1. Objetivos

ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

De esta manera, el presente protocolo tiene como objetivo establecer en **ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA** un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que *detecte o considere* que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo y/o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita.

2. Declaración de principios

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho **ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA** se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

En ningún caso se ignorarán las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización. Se recibirán y tramitarán de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

Asimismo, la organización se responsabiliza de garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Y por último se establecerá un sistema para garantizar que las personas que produzcan alguna de las dos modalidades de acoso previstas en el presente protocolo, sean sancionadas, a través de un procedimiento preestablecido en el mismo protocolo.

Por su parte, **ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el cual se establecerá un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Con el fin de que todos los miembros integrantes de la empresa sean conscientes de la existencia del protocolo y la posibilidad de su uso en caso de ser necesario.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias. Así como la realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia

de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Diseño de un canal de denuncias para la recepción de estas, así como también de reclamaciones y quejas relacionadas en la materia, para proceder a su trámite y resolución. Y a su vez, la creación de un órgano compuesto por miembros de la propia empresa con conocimientos suficientes para afrontar la recepción de denuncias, tramitación y resolución de las situaciones de acoso descritos.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La organización firmante del presente acuerdo, se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación del mismo como vía de solución de aquellos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En _____ a _____ de _____ de 20_____

ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA
Fdo. *ANTONIA MANRESA ROCAMORA*

3. Ámbito de actuación

ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA, firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, y por tanto, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

En consecuencia se aplicará a todas las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de **ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA**, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT.

Debemos tener en cuenta que en base al análisis práctico de los diagnósticos de distintas empresas y a la información emanada de las instituciones preocupadas por la materia, la mayoría de las personas que padecen este tipo de acoso son mujeres, y dentro de éstas, los grupos que podríamos calificar como más vulnerables, y sobre los que tanto **ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA**, como sobre los que el diagnóstico previo ha de prestar mayor atención, son:

- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo
- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas)
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnica
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación
- Personas homosexuales.

4. Marco normativo

La intimidad y dignidad de cualquier persona trabajadora constituyen derechos de la persona reconocidos en los artículos 10 y 18.1 Constitución Española, y en concreto en relación con la prestación laboral y a las ofensas de naturaleza sexual, conforme al artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no cabe duda de la existencia de un derecho básico de los trabajadores que comprende el respeto a la intimidad, la consideración adecuada de la dignidad y la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, se refiere al Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual Declaración CEE/27/1992-, según el cual, el acoso es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales, no deseados.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la misma Ley Orgánica, en el artículo 48, se prevé:

- Que las empresas están obligadas a "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"
- Que "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" (art. 48.1)

- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

Mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo? (art. 48.2)

Como hemos visto, en la Ley Orgánica se establece la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual promoviendo condiciones de trabajo que eviten estas situaciones desagradables, arbitrando para ello procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Es decir, la obligación es "proteger" o evitar el riesgo de situaciones de acoso sexual y contar con canales de denuncia y formas de actuación definidas.

A diferencia del plan de igualdad cuya obligatoriedad se basa en el número de personas trabajadoras en plantilla, la norma en este caso impone a las empresas en general la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones por lo que hemos de entender obligatorio contar con un protocolo frente al acoso.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En este sentido las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4.1. Conceptos legales

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada, hace a su vez en el artículo 9 la garantía de la indemnidad frente a posibles represalias.

4.2. Definiciones y conceptos

Acoso sexual y por razón de sexo

Entendemos como 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.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo

4.2.1. Acoso sexual y por razón de sexo:

Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que

repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.

Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A modo de ejemplo y sin ánimo de excluir o limitar, no tratándose de una relación cerrada, se relacionan con el acoso sexual las **siguientes conductas**:

- **Observaciones sugerentes**, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o del trabajador.
- El **uso de gráficos**, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- **Llamadas telefónicas**, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de SMS, whatsapp, redes sociales o similares, de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El **contacto físico deliberado y no solicitado**, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- **Invitaciones impúdicas** o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- **Toda agresión sexual** así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la trabajadora o del trabajador por razón de su condición sexual.

El **acoso sexual** se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

4.2.2. Acoso moral

Se entiende por **acoso moral** la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

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

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

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

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

5. Procedimiento de prevención

5.1. Sensibilización, información y formación

ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales que incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles jerárquicos.

ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA a través de ANTONIA MANRESA ROCAMORA, el cual se encarga de la selección, impartición y actualización de los cursos formativos en la materia de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón sexo, se hará responsable de las acciones docentes en la materia.

La empresa, en su *plan de formación* deberá incluir esta materia, especialmente cuando vaya dirigida a personas (mandos intermedios, responsables, coordinadores, etc...) que tenga gente a su cargo, a fin de sensibilizar y formar a la plantilla en lo relativo a las identificaciones de las conductas de acoso y en sus diferentes modos de manifestación, podrá realizarse, entre otras acciones, cursos específicos, campañas a través de charlas, repartir folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

La formación incluirá, como mínimo la identificación y esclarecimiento de la prohibición de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo; los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen; los efectos negativos para la propia organización; la obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la

dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; y procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Las acciones formativas estarán dirigidas especialmente a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

Periódicamente y según las necesidades de la empresa, se actualizará la formación del personal en esta materia, especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante los cursos de formación contratados o impartidos directamente por la propia organización a través de los cargos competentes encargados en la materia.

5.2. Política de divulgación

Para ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte *de todas y todos los integrantes de ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA*, en especial, los criterios a seguir para la denuncia, ante el hecho de una posible situación de acoso. Dejando constancia mediante la firma de entrega del protocolo.

Así mismo se informará de su existencia, a las empresas que presten servicios en *ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA*, así como a la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

En el marco de coordinación de actividades (art. 24 LPRL) se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicios y a los/as trabajadores/as autónomos/as.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa.

En caso de que no se produjera de este modo, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios. En el *documento de divulgación* se hará constar el *nombre y dirección de contacto del órgano encargado de la recepción y tramitación de las denuncias*.

5.3. Órgano competente y canal de denuncias

Para afrontar el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA, se procederá a dotar de una infraestructura, la cual se constituirá principalmente a través de una persona/personas denominados *instructores* con formación adecuada, en la empresa que recojas las denuncias.

Los *Instructores* serán los encargados de la recepción de las denuncias, quejas y recomendaciones, de investigar, elaborar informes y adoptar las medidas necesarias con la celeridad, confidencialidad, protección a la intimidad, imparcialidad y protección del derecho de defensa que exigen estos procesos.

Los "*Instructores*" que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por el acoso sexual y acoso por razón de sexo, deberán suscribir un "Compromiso de confidencialidad", con el fin de respetar la privacidad y la intimidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Así mismo se deberá considerar los siguientes aspectos

- La víctima solo tratará con el instructor. En caso de que la víctima solicite que el instructor sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada en el nombramiento del Instructor.
- El instructor informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presenten aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.
- Igualmente, el instructor le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.
- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

CANAL DENUNCIAS

Determinados el instructor/instructores integrantes de la "Comisión Instructora del Acoso", su identidad se dará a conocer a todo el personal de ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA, así como la forma en que se podrá contactar con ellos.

Por consiguiente, se procede a abrir un "Canal de denuncias" a través del cual toda persona que preste servicios en ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puestos a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la misma, así como también los representantes legales de la plantilla, los clientes, personal de las entidades suministradoras y, en general, toda persona que tengan conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo sobre algún miembro de su organización empresarial, podrá acceder al mismo y comunicar las denuncias quejas o recomendaciones que considere relativo a los comportamientos mencionados.

Este canal de denuncias será configurado por el instructor/instructores de la "Comisión Instructora del Acoso" a través de los medios

No obstante, al ser pública la identidad de los miembros de la "Comisión Instructora del Acoso", toda persona interesada también podrá proceder a formular su queja o reclamación de forma verbal.

La "Comisión Instructora del Acoso" también pondrá a disposición de los interesados un Modelo de denuncia través del cual pueden describir los hechos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo de los cuales hayan sido víctimas o bien hayan sido testigos y deseen informar a la Comisión.

6. Procedimiento de intervención

Para facilitar la gestión de cualquier situación de acoso que pueda producirse en una empresa, es conveniente que ésta elabore un procedimiento que recoja con mayor detalle las acciones a llevar a cabo por cada una de las partes intervinientes.

A continuación se detallan dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

6.1. Intervención Informal

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una *resolución sencilla y rápida de la situación*, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Inicio del proceso:

La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, al *instructor/instructores* o a la representación de los trabajadores, y ésta, a su vez, trasladará la denuncia al *instructor/instructores*.

Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el trabajador que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Desarrollo del proceso:

El instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunto agresor/agresora y otros empleados o terceros.

Conclusión del proceso:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un *plazo máximo de diez días* desde la presentación de la denuncia.

En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes vendrán obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

6.2. Intervención Formal

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente el instructor ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Inicio del proceso:

La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los trabajadores, podrán denunciar, al presunto causante, ante el instructor/instructores.

Cuando se trate de denuncias verbales, el Instructor valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, el Instructor/res podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el trabajador que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo, se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

Desarrollo del proceso:

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

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por el Instructor y el o los entrevistados.

Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del presunto acosador, o la suspensión temporal de empleo de éste, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

Conclusión del procedimiento:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un *plazo máximo de veinte días* desde la presentación de la denuncia.

Únicamente en los casos de imperiosa necesidad se podrá ampliar el plazo en 3 días.

Cabe señalar que, durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Se deberá garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento, y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de un miembro de la representación legal de los trabajadores.

El instructor elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

En el informe de conclusiones, en el cual se prevén las medidas disciplinarias oportunas propuestas, se trasladará a la dirección o gerencia de ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA de forma inmediata, y a la Comisión de Igualdad, en caso de existir en la empresa.

El Instructor/Instructores velarán que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o sobre terceras.

Además de proponer medidas disciplinarias como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberán ser validadas en el *Comité de seguridad y salud*, en caso de haberlo, o a través de la representación de los trabajadores.

La adopción de las medidas disciplinarias contempladas en el informe de conclusiones del procedimiento, serán acordadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en el apartado siguiente.

Por otro lado, también cabe contemplar la posibilidad del archivo de la denuncia, ya sea debido al desistimiento de la persona denunciante (no obstante, en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso) o bien debido a la falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

6.3. Medidas disciplinarias

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de *falta laboral grave o muy grave*, conforme a lo dispuesto en el convenio aplicable se procederá a la apertura de un expediente contradictorio *u otra medida análoga que se establezca en el convenio*.

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

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciado sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

6.4. Comunicaciones

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el *departamento correspondiente*.

En el caso de existir un **Comité de Seguridad y Salud**, éste será informado, a través de los representantes, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones del informe del técnico externo, de haber intervenido, y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso.

A su vez, la Comisión de Igualdad, en caso de existir en la empresa, será informada de los casos de acoso por razón de sexo y sexual.

6.5. Seguimiento

La Dirección de la empresa ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA en conjunto con el *Instructor/Instructores* deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución de las trabajadoras y trabajadores afectados, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

ANEXOS

MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA

SOLICITANTE

- ☐ PERSONA AFECTADA
- ☐ REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
- ☐ RECURSOS HUMANOS
- ☐ OTROS

TIPO DE ACOSO

- ☐ ACOSO SEXUAL
- ☐ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS

NIF/NIE:

SEXO:

PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO/CENTRO DE TRABAJO

VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO

TELÉFONO DE CONTACTO

DESCRIPCIÓN DE LO HECHOS

TESTIGOS SI LOS HUBIERA (indicar nombres, apellidos y NIF/NIE)

SOLICITUD

- ☐ Solicito que se inicie el protocolo de actuación frente al acoso laboral incluyendo el acoso sexual y por razón de género.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña....., con NIF/NIE.....habiendo sido designado por ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En.....a.....de.....de.....

FIRMADO:

—

NORMATIVA RELACIONADA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado
- Arts. 7, 8, 48 y 62 Ley Orgánica 3/2007, 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Arts. 17.1 y 54.2 g) Estatuto de los Trabajadores
- Art. 184 Código Penal
- Arts. 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto
- refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Art. 15 de la Ley 31/2005, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Art. 19.1.i) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- Art. 11 bis de la Ley 1/2000, 7 enero, de Enjuiciamiento Civil
- Arts. 175-182 de la Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Art. 18.9 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones d la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSST. Año 1998.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. INSST. Año 1999

DECLARACIÓN FINAL

INFORME REALIZADO POR: JOSÉ GUERRERO BALLESTER TÉCNICO SUPERIOR EN PRP, ESPECIALIDADES DE SEGURIDAD, HIGIENE, ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA	FIRMA:  acprevención® Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Análisis y Consultoría de Prevención, S.L.U. C.I.F. B-54633193	FECHA: 03/2023
ACEPTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN POR LA EMPRESA: ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL E ICTUS VEGA BAJA ANTONIA MANRESA ROCAMORA	FIRMA:	FECHA: 03/2023

REGISTRO ENTREGA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O MORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se le hace entrega del protocolo de actuación frente al acoso sexual o moral en los puestos de trabajo, en el cual se recogen los procedimientos de actuación en caso de la existencia de acoso laboral en el puesto de trabajo y los conceptos y definiciones sobre este tema para que todo el mundo lo pueda identificar correctamente.

El trabajador ha leído el protocolo entregado por parte de la empresa.

NOMBRE DEL TRABAJADOR	NIF/NIE	FECHA	FIRMA