



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Miembro de:
 **Plena
inclusión**
Canarias



 **ONG
ACREDITADA**
FUNDACIÓN LEALTAD





Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 2 de 24
Edición: 01

INDICE

1. Objeto.....	pág.3
2. Alcance.....	pág. 3
3. Declaración de principios.....	pág.3
4. Definiciones.....	pág.5
4.1 Acoso laboral.....	pág.5
a) Comportamientos o conductas que manifiestan acoso laboral	
b) tipos de acoso laboral	
4.2 Acoso por razón de sexo.....	pág.7
a) Comportamientos o conductas que manifiestan acoso laboral	
b) tipos de acoso laboral	
5. Medidas preventivas.....	pág. 9
6. Procedimiento de actuación	pág.11
7. Anexos.....	pág 15
Anexo 1: Modelo de Solicitud de Intervención/ Presentación de denuncia	
Anexo 2: Modelo entrevistas a persona(s) solicitante(s) de intervención de acoso	
Anexo 3: Modelo Entrevista a la persona que se acusa por acoso	
Anexo 4: Modelo Entrevista a la posible testigo de la situación de acoso	
Anexo 5: Modelo de compromiso de confidencialidad	



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 3 de 24
Edición: 01

1. Objeto

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se produzcan conductas o actitudes que puedan suponer acoso laboral o por razón de sexo en la Asociación de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas (APROSU) y en la Fundación Canaria de Apoyos Tutelares FUNCAPROSU.

La Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU al elaborar este protocolo se comprometen a:

1. Proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso.
2. A la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso laboral y por razones de sexo, en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso laboral, defendiendo el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso no se permitirán.
3. Explicitar el derecho a la queja/denuncia de las personas trabajadoras cuando ocurran situaciones de acoso.
4. Explicitar cuáles serán las consecuencias cuando ocurran situaciones de acoso.

2. Alcance

Este protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de la Asociación APROSU y de la Fundación FUNCAPROSU.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo. En consecuencia, si se produjera fuera de alguno de los centros de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

3. Declaración de Principios

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de las personas Trabajadoras, así como en el Convenio Colectivo de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, la Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU,



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 4 de 24
Edición: 01

en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo, reconociendo la necesidad de prevenir este tipo de conductas.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Entidad, la Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose la empresa a hacer uso de medidas disciplinarias para proteger del acoso a la plantilla.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU, se comprometen a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU velarán por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
- la Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU impulsarán el desarrollo de acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, el procedimiento de prevención y solución de conflictos, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 5 de 24
Edición: 01

sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

- Las personas trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto.
- La Asociación **APROSU** y la **Fundación FUNCAPROSU**, se comprometen a la divulgación de este Protocolo a través de nuestras herramientas de comunicación internas: Sharepoint-Carpeta Información Corporativa Pública, correo electrónico y Manual de Acogida de Personas de nueva incorporación, o cualquier otro canal que se habilite al efecto.

Aquellas personas a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso laboral habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,). En el plan general de formación de la empresa se debe incluir formación en prevención de acoso.

4. Definiciones

Diferenciaremos entre acoso laboral también conocido como acoso moral o moobing y acoso sexual.

4.1 El acoso laboral, o acoso moral o moobing:

Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole laboral con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Es la situación en la que una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras ejercen 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, **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, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, **produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad**.

a) Comportamientos o conductas que manifiestan acoso laboral:

Se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 6 de 24
Edición: 01

siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otras personas, incluido la propia persona acosadora, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros/as o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

b) Tipos de acoso laboral:

El acoso puede dirigirse frente a un/a subordinado/a, contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

b.1) Acoso moral descendente: Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe/a.

b.2) Acoso moral horizontal: Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

b.3) Acoso Moral ascendente: El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona trabajadora asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 7 de 24
Edición: 01

subordinados/as.

4.2 El acoso por razón de sexo:

Es cualquier comportamiento, verbal, no 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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Debe haber ausencia de reciprocidad por quien recibe la acción.

a) Comportamientos o conductas que manifiestan acoso sexual y/o acoso por razón de género:

TIPOS DE CONDUCTAS VERBALES	<ul style="list-style-type: none">- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.- Comentarios o Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales o para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
------------------------------------	--



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 8 de 24
Edición: 01

TIPOS DE CONDUCTAS NO VERBALES	<ul style="list-style-type: none">- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
TIPOS DE CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO	<ul style="list-style-type: none">- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
TIPOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO A CAUSA DEL EMBARAZO Y/O MATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none">- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).- Denegar arbitrariamente permisos o licencias considerados derechos.

b) Tipos de acoso por razón de sexo:

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

b.1 Acoso por razón de sexo horizontal: acoso a un compañero/compañera

b.2 Acoso por razón de sexo vertical descendiente: acoso de un mando o responsable a un/una subordinado/subordinada

b.3 Acoso por razón de sexo vertical ascendiente: acoso de un/una subordinado/subordinada a un mando/responsable/Dirección



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 9 de 24
Edición: 01

NIVELES DE GRAVEDAD DE ACOSO	<p><u>Leve:</u> Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).</p>
	<p><u>Grave:</u> Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.</p>
	<p><u>Muy grave:</u> Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.</p>

5. Medidas Preventivas

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- **Comunicación de la declaración de principios.** Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todas las personas integrantes de la Entidad; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- **Responsabilidad.** Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad, y la Dirección y los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.
- **Formación.** En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la Entidad. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla. Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 10 de 24
Edición: 01

- **Campañas de sensibilización:** La sensibilización en relación al tema del acoso laboral y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, exige por parte de la dirección de la empresa la realización de actividades de sensibilización. Es preciso que se hable del tema, que se reconozcan las dimensiones humanas del mismo y los efectos en la eficiencia y productividad en la empresa.

Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento laboral en el ámbito laboral. Las personas víctimas del acoso laboral guardan silencio y se culpabilizan, sintiéndose “víctimas propiciatorias”. El que se rompa el silencio por parte de las víctimas es necesario y una campaña de sensibilización facilita este proceso.

En todos los ambientes de la Entidad se puede colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad de las trabajadoras y contra el acoso laboral y por razón de sexo.

- **Supervisión y control:** Detección del problema y actitud preventiva. Se ha comprobado que la sensibilización y la prevención son componentes básicos para la lucha contra el acoso laboral en el trabajo. No basta con sensibilizar, debe existir una política de control y vigilancia de manera constante y permanente. La lucha contra el acoso laboral debe ser un principio de la política de la Entidad. Debe quedar claro en las mentes de las personas que integran la unidad productiva, que el acoso está prohibido y que es penalizado. Debe enviarse constantemente el mensaje claro y directo que se están supervisando y controlando las actitudes que no son socialmente aceptadas.

La dirección que resuelve verificar si en su entorno se produce este reprochable comportamiento, para comenzar puede observar detenidamente si existe:

- Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
 - Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas (os) empleadas (os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
 - La negativa a trabajar con determinadas personas.
 - Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de **estrés** en el/la empleada.
 - Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
- **Propiciar un ambiente laboral seguro y sano:** La Dirección debe facilitar un clima de trabajo seguro y sano. Debe evitarse en los espacios laborales los ambientes



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 11 de 24
Edición: 01

hostiles o abusivos. Como acción preventiva, la Dirección deberá mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el acoso laboral, tales como:

- a) La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- b) Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- c) Si son una expresión meramente ofensiva.
- d) Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo de las personas trabajadoras.
- e) El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.
- f) La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una persona trabajadora. Lo reprochable del comportamiento de la persona acosador no se altera, por el hecho de que exista alguna persona trabajadora con capacidad especial para resistirlo.
- g) Lo expresado se aplica al hostigamiento en otros ámbitos y circunstancias, donde la víctima puede ser laboralmente extorsionada por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.

6. Procedimiento de actuación en caso de acoso

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales.

1. Procedimiento informal. - En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por su Responsable directa o por la Dirección de Recursos Humanos.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 12 de 24
Edición: 01

Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

2. Procedimiento formal. - en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Este se iniciará con la **presentación de una denuncia/ solicitud de intervención por escrito** en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso laboral o por razón de sexo (VER ANEXO 1).

La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a un miembro del Comité de Igualdad (en caso de acoso por razón de sexo) o a un miembro del Equipo de Dirección, a elección de la persona trabajadora.

Las denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad.

En caso de que una persona del Equipo Directivo o de Comité de Igualdad estuviera involucrada directamente en una situación de acoso o afectada por relación de parentesco, afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que ponga en duda su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura, en un plazo no superior a 7 días, de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. (VER ANEXO 2, ANEXO 3 y ANEXO 4)

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

- La intervención del Equipo de Dirección, de los miembros del Comité de igualdad, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. (VER ANEXO 5)



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 13 de 24
Edición: 01

- El informe de conclusiones se trasladará a Dirección-Gerencia y Dirección de RRHH. El procedimiento deberá ser rápido, y establecer un plazo máximo de 20 días laborables prorrogables para la tramitación y resolución de la solicitud de intervención por acoso.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se tomarán represalias contra la persona trabajadora denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.
Si no se constata la existencia de situaciones de Acoso, o no es posible verificarlo, se archivará el Expediente dando por finalizado el proceso.
- La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación, y en su caso a despido conforme al artículo 57 del Estatuto de los trabajadores.
El artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores dispone que es incumplimiento grave y culpable, sancionable con despido disciplinario, “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación laboral y el acoso laboral o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.
Si se constata la existencia de Acoso laboral o por Razón de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime necesarias, que deben ser adoptadas con atención al criterio de graduación y proporción respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. En este sentido las faltas serán consideradas como graves o muy graves.
- Las posibles medidas que se adopten se comunicarán a la persona solicitante y a la persona denunciada contra el que se dirigió la solicitud.
- Paralelamente la persona acosada podrá presentar denuncia, si así lo considera, a la autoridad competente:
 - a. Policía Local de Las Palmas. C/ Eufemiano Fuentes Cabrera, 3, 35014 Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas o solicitar información al 092.
 - b. Policía Nacional Las Palmas. C/ Luis Doreste Silva, 68, 35004 Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas o solicitar información al 091.
 - c. Guardia Civil Las Palmas. C/ Alicante, 9, 35016 Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas o solicitar información al 062.

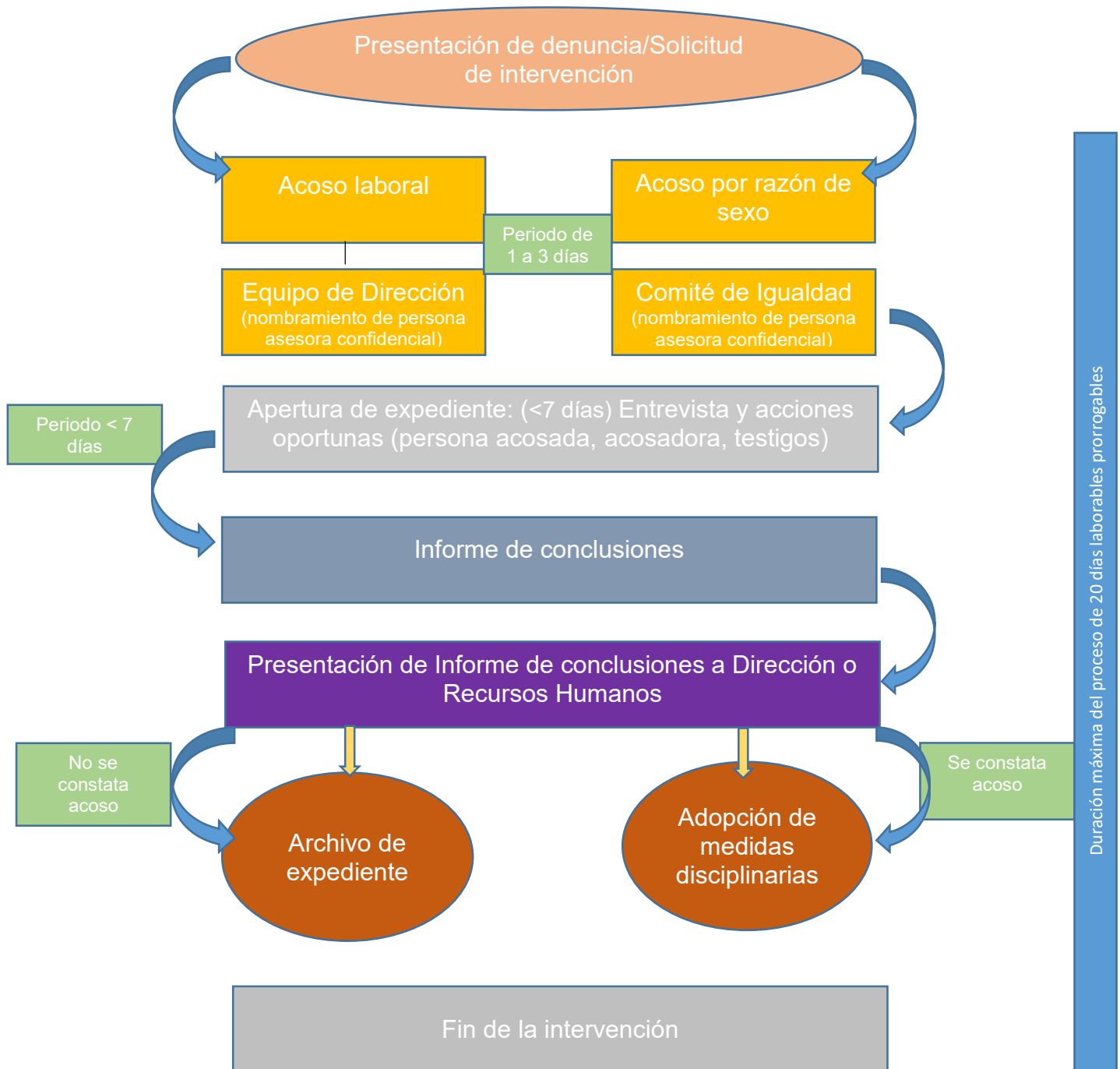


Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 14 de 24
Edición: 01

Diagrama de flujo: Procedimiento formal





Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 15 de 24
Edición: 01

Anexo 1. Modelo de Solicitud de Intervención/ Presentación de denuncia

Modelo de Solicitud de Intervención/ Presentación de denuncia

SOLICITANTE

Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos humanos	<input type="checkbox"/>
Asesora Confidencial	<input type="checkbox"/>	Otros.....	<input type="checkbox"/>
Personal laboral que conoce los hechos	<input type="checkbox"/>		

TIPO DE ACOSO por el que se presenta la solicitud

Acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/>
Acoso laboral o Moral	<input type="checkbox"/>

DATOS PERSONALES de la persona afectada

Nombre y apellidos.....Género.....

NIF.....Telf. de contacto.....

DATOS PROFESIONALES de la persona afectada

Puesto de trabajo.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten hechos/pruebas

SOLICITUD

Solicito el inicio del Procedimiento de Actuación frente al Acoso laboral o por razón de sexo.

Firma de la persona interesada

Firma de persona que recibe la denuncia

Localidad y fecha

Localidad y fecha



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 16 de 24
Edición: 01

Anexo 2. Modelo entrevistas a persona(s) solicitante(s) de intervención de acoso

Modelo entrevistas a persona(s) solicitante(s) de intervención de acoso

Pautas:

- Garantizar la confidencialidad de todo el proceso
 - Justificar la necesidad de preguntar
-
- 1) Cómo se siente en relación a los hechos ocurridos
 - 2) Descripción detallada de los hechos
 - 3) Relación entre la persona que solicita la intervención y la persona acusada de las conductas de acoso
 - 4) Cuándo y cómo sucedió por primera vez
 - 5) Reiteración de los hechos
 - 6)Cuál ha sido el incidente más grave
 - 7) Posibles testigos de la situación
 - 8) Información sobre las actuaciones que se llevaran a cabo según el procedimiento
 - 9) Pruebas o cualquier otra información u opinión que se quiera aportar



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 17 de 24
Edición: 01

Anexo 3. Modelo Entrevista a la persona que se acusa por acoso

Modelo Entrevista a la persona que se acusa por acoso

Pautas:

- Informar a la persona de que se le acusa
 - Asegurar la confidencialidad en todo el proceso
 - Justificar la necesidad de preguntar
- 1) Cómo se siente en relación a los hechos de los que se le acusa



 - 2) Descripción detallada de su versión de los hechos (lugar, fechas, personas presentes, ...)

 - 3) Relación entre la persona que solicita la intervención y la persona acusada de las conductas de acoso

 - 4) Información sobre las actuaciones que se llevarán a cabo según el procedimiento.

 - 5) Posibles testigos que pudieran aportar información sobre la situación de la que se le acusa.

 - 6) Pruebas o cualquier otra información u opinión que se quiera aportar

	<h2>Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo</h2>		<p>Codificación: F03.PS03.07 Página 18 de 24 Edición: 01</p>
---	---	---	---

Anexo 4. Modelo Entrevista a la posible testigo de la situación de acoso

Modelo Entrevista a la persona que se acusa por acoso

Pautas:

- Informar a la persona del motivo de la entrevista
 - Asegurar la confidencialidad en todo el proceso
 - Justificar la necesidad de preguntar
 - Cualquier persona que pudiera estar afectada por relación de parentesco, afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que ponga en duda su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.
- 1) Descripción detallada de su versión de los hechos de los que ha sido testigo (lugar, fechas, personas presentes, ...)
 - 2) Tipo de relación que existe entre la persona que solicita la intervención y la persona acusada de las conductas de acoso.
 - 3) Información sobre las actuaciones que se llevarán a cabo según el procedimiento.
 - 4) Pruebas o cualquier otra información u opinión que se quiera aportar



Protocolo de actuación frente al acoso laboral o por razón de sexo



Codificación:
F03.PS03.07
Página 19 de 24
Edición: 01

Anexo 5. Modelo de compromiso de confidencialidad

Modelo de COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL CASO POR ACOSO LABORAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Don/Doña, _____,
mayor de edad, con NIF _____, habiendo sido designado por _____, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la solicitud de intervención por acoso laboral o 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 laboral o por razón por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las solicitudes 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 informada/o por _____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado _____