Comarca del Bajo Aragón

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA COMARCA BAJO ARAGÓN

1 Introducción 4
2 Objetivo 4
3 Ámbito de aplicación 5
4 Definiciones 5
4.1 Acoso Psicológico o Moral en el Trabajo 5
4.1.1 Tipos de Acoso en el Entorno Laboral 7
4.1.2 Fases del Acoso 7
4.1.3 Grados de Acoso 7
4.2 Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo 8
4.2.1 Acoso Sexual 8
4.2.2 Acoso por Razón de Sexo 10
4.3 Acoso Discriminatorio 11
4.4 Acoso por orientación sexual 11
5 Procedimiento de Actuación 12
5.1 Procedimiento de Actuación ante Reclamaciones Efectuadas por Conductas deAcoso en el Entorno Laboral 12
5.2 Fases de la Actuación 14
5.2.1 Primera Fase. Inicio del Procedimiento: Solicitud de Intervención 14
5.2.2 Segunda Fase. Valorización Inicial 15
5.2.3 Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas 16
5.2.4 Comunicación de Actuaciones 18
6 Comité Asesor 20
6.1 Régimen de Funcionamiento del Comité Asesor 20
6.2 Informe de Conclusiones / Recomendaciones 21
Anexo I: Conductas que Son, o No Son, Acoso Laboral 23
Anexo II: Solicitud de Intervención 31

1. Introducción

La Comarca Bajo del Aragón reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbitolaboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, deltipo que sean, y por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sancióndе las mismas cuando estas se produzcan.

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral, constituyen derechos fundamentales de todos los trabajadores de la Comarca.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, La Comarca, en su compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifiesta como principio básico, el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

La Comarca, se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral.

Este “Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral”, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

2. Objetivo

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito laboral de la Comarca.

Objetivos específicos

- Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral, y por razón de sexo, en el espacio laboral.

- Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la organización, la Comarca se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes *PRINCIPIOS:*

- Toda persona tiene derecho a 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.

- Todas las conductas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, la organización se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

La organización garantiza a sus trabajadores el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto,

discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a laspersonas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquierprocedimiento previsto en el presente Protocolo.

3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios para la Comarca Bajo del Aragón y sus tres centros de trabajo: Alcañiz, Alcorisa y Calanda.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas.

4. Definiciones

4.1. Acoso Psicológico o Moral en el Trabajo

Se trata de la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Es, por tanto, una conducta que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habérsele causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

En el extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso, existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término.

Así, NO tendrán la consideración de Acoso Psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse "acoso psicológico" si no reúne las condiciones de la definición.
- Cuando se produzcan acciones de Violencia en el Trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas NO sean realizadas de forma Reiterada y Prolongada en el Tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de "riesgo psicológico en el trabajo", pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.
- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.
- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

4.1.1. Tipos de Acoso en el Entorno Laboral

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- *Acoso descendente:* Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- *Acoso horizontal*: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- *Acoso ascendente:* Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

4.1.2. Fases del Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

1. *Fase de conflicto:* Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
2. *Fase de estigmatización:* Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, deotros compañeros e incluso de la dirección.
3. *Fase de intervención desde la organización*: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una seriede medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización dela persona afectada.
4. *Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:* En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologíascomo consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

4.1.3. Grados de Acoso

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia

con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grado:

- Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
- Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

4.2. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Tomemos como referencia y con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de España, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el "acoso sexual" como *"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."*

En cuanto que "acoso por razón de sexo" se define como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

4.2.1. Acoso Sexual

Aunque las definiciones expresadas en la bibliografía de referencia pueden diferir en algunos

detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

Comportamiento no deseado / no requerido por la persona que lo recibe. Se entiende por no deseado cuando:

- La persona no pide o inicia esta acción.
- Esta persona considera este hecho indeseable y ofensivo.
- Cabe señalar la concurrencia de tres conductas que tienen que darse necesariamente: solicitud o requerimiento de cualquier comportamiento de índole sexual, persistencia en este requerimiento y rechazo por parte de la persona que lo recibe.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones menores (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etcétera). Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.
- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Debe tenerse en cuenta que comportamientos aislados o infrecuentes, si son suficientemente graves, pueden bastar para ser calificados como acoso sexual. En otros casos sería necesario que exista una pauta de insistencia y repetición de acciones y conductas ofensivas.

A título de ejemplo, no excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o junto a otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, puede evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.

- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades: capacidades sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer: presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbal:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico:

- Acercamiento físico excesivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes nodeseados)
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Tocar intencionadamente, o simular que ha sido accidentalmente, las partessexuales del cuerpo.
- Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento dechantaje en el mismo: el acoso «quid pro quo» y el que se crea en un ambiente de trabajo hostil.

Acoso de intercambio (o «quid pro quo»): Se produce un chantaje sexual (esto a cambio de esto). A través de él, se fuerza a una persona trabajadora a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicadosciertos beneficios o condiciones del trabajo.

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

Implica un abuso de autoridad. Son, por consiguiente, sujetos activos de este tipo de acoso las

personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea el presidente de la junta de gobierno o la persona que lo represente legalmente que ostente poder jerárquico sobre la persona acosada.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. Es el comportamiento que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Lo pueden producir los propios compañeros o compañeras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la organización.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: mando - subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a - mando.

4.2.2. Acoso por Razón de Sexo

Es la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Elementos clave de esta definición:

- Comportamiento no deseado / no requerido por la persona que lo recibe: Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo se puede distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- De un/a trabajador/a por el solo hecho de ser mujer u hombre.
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
- De un/a trabajador/a por razón de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboralpara la conciliación de

la vida personal y laboral.

- De una persona trabajadora por su orientación sexual.

- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A título de ejemplo, no excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer u hombre.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de lasmujeres u hombres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres u hombres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumidoel otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

4.3. Acoso Discriminatorio

Tomemos como referencia las siguientes Leyes españolas, La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artº. 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:

Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a: Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.4. Acoso por Orientación Sexual (Colectivo LGTBI)

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral. A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

-Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
-Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
-Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. -Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que 4 prefiere que la llamen son inaceptables).
-El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

5. Procedimiento de Actuación

5.1. Procedimiento de Actuación ante Reclamaciones Efectuadas por Conductas de Acoso en el Entorno Laboral

5.2. Fases de la Actuación

5.2.1. Primera Fase. Inicio del Procedimiento: Solicitud de Intervención

INICIO: Documento de solicitud de intervención. Ver Anexo III Legitimación. - Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

a) La persona afectada.
b) Los representantes sindicales, delegados de prevención y/o responsables de los empleados, en el ámbito donde el interesado preste servicio.
c) El Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales, a través de los datos obtenidos en las Tomas de Datos Iniciales de las Evaluaciones de Riesgos, en la Evaluación especifica de Riesgos Psicosociales y de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.
d) Cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.

Los responsables del centro o departamento afectado podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente.

Cuando la información no provenga del propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.
En los casos b, c, d y e deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.
La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso antes de que hayan transcurrido seis meses desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

Escrito de solicitud de intervención:

La solicitud deberá contener como mínimo:

- Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc…).
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la

Comisión de Investigación Interna.

- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por los representantes sindicales, delegados de prevención o asesores que estimen oportuno.

La solicitud se formulará por escrito a la Psicóloga de la Comarca, mediante correo electrónico habilitado para ello y/o solicitando una cita presencial con la misma.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

5.2.2. Segunda Fase. Valorización Inicial

Una vez trasladado el escrito de denuncia, se procederá a iniciar el trámite para su valoración inicial entre las áreas correspondientes. La decisión, de ser negativa, habrá de ser motivada y comporta la devolución y archivo de la comunicación o denuncia.

Tras la valoración inicial del asunto denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando entrevistas o comparecencias que resultaren convenientes.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, las áreas responsables podrán adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios, como por ejemplo reubicar a los implicados en otros puestos de trabajo donde no puedan interaccionar entre ellos.

El proceso de recopilación de información comenzará con la petición de antecedentes a los departamentos implicados, estudio de los expedientes personales y cuantos se consideren necesarios. Todo ello deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados. Si se considerara necesario, se podrá proceder a entrevistar a los afectados y a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En dichas entrevistas, tanto el demandante como el demandado podrán ser acompañados, si así

lo solicitan expresamente, por un representante sindical, delegado de prevención, acompañante o asesor de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, el área encargada emitirá un informe de valoración inicial, en un plazo máximo de 15 días hábiles, desde la presentación de la denuncia, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Se pueden dar cuatro grupos de situaciones en esta fase, a valorar:

- Conflicto menor. Tras el estudio del asunto,elaborará una propuesta de Resolución.
- Conflicto Psico-Social. El Área responsable elaborara la propuesta deresolución.
- Responsabilidad disciplinaria. Se impondrá una sanción disciplinaria, en caso de que sea necesario.
- Acoso laboral. Tras el estudio del asunto, elaborará uninforme y propuesta de Resolución.
- Presunción razonable de indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa.

5.2.3. Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas

A la vista del informe de valoración inicial, que se acompañará de las actuaciones practicadas, se deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

1ª. Archivar motivadamente la solicitud de intervención, en casos tales como el desistimiento (salvo que se procediera a continuar la investigación de la denuncia); la falta de objeto o de indicios suficientes; o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención. En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención.

2ª. En el caso de que, del informe de valoración inicial se desprenda que los datos aportadoso los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.

3ª. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicará, si procede, alguna de lassiguientes medidas:

- *Si se trata de una situación de conflicto:* Llevar a cabo la resolución de conflictos

proponer la actuación de un "mediador", admitido por las partes.

- *Si se trata de "otros problemas "incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales:* Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

4ª. Si del referido informe se deduce que *se trata de una falta disciplinaria* se procederá a ponerlo en conocimiento de la Junta de Gobierno con el fin de que se incoe el oportuno expediente disciplinario.

5ª. Si se presumiera razonablemente que existen claros indicios de acoso laboral, la Junta de Gobierno adoptará las medidas oportunas, entre las que se destacan las siguientes:

- Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir elmantenimiento de la situación de acoso.
- Practicará una Información Reservada de acuerdo con sus protocolos de actuación.
- Instará la apertura de un expediente disciplinario.

6ª. Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la valoración de la comunicación o denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el personal que presta sus servicios en la organización, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, se trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un "Comité asesor para situaciones de Acoso" constituido al efecto.

La aceptación del informe de valoración inicial, por el que se determina que existe la presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de diez días hábiles, en los términos establecidos en el punto 8.

En la resolución de la constitución del Comité Asesor además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Investigación

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar con el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días hábiles. Toda la organización tendrá la obligación de colaborar con el instructor a lo largo del proceso de investigación.

Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Junta de Gobierno:

A la vista del informe, en el plazo de 15 días hábiles se podrá

a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente. Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y proponer, si procede, las medidas correctoras de la situación.
b) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos

cometidos por personal, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

c) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

5.2.4. Comunicación de Actuaciones

De las resoluciones tomadas, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral, se informará a los implicados en el proceso.

6. Comité Asesor

6.1. Régimen de Funcionamiento del Comité Asesor

Se regirá en su funcionamiento por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación o normativa del país de la filial donde ocurra el hecho.
- Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité

6.2. Informe de Conclusiones / Recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoraciones e informe inicial del caso.
- Actuaciones. (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos)
- Conclusiones.
- Medidas propuestas

Anexo I: Conductas que Son, o No Son, Acoso Laboral

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo es susceptible de ser manifestada de muy diversas maneras. Las conductas relacionadas a continuación, se pueden producir aisladamente, simultáneamente o de manera consecutiva. En el acoso psicológico, lo habitual es que el individuo que es víctima de una situación de acoso sea objeto de varias de las conductas que a continuación se describen.

LISTA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE ACOSO, CLASIFICADAS POR TIPOS.

Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El superior de forma continuada restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente, o la fijación de objetivos con plazos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles de realizar.
- El abuso de autoridad al dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignarle de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillarlo.
- El control desmedido del rendimiento de una persona.
- Se reparte la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación a los demás compañeros.
- No se le convoca a reuniones con sus compañeros.
- No se le transmiten las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.
- Se le asignan trabajos para los que el empleado o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- Se prohíbe a los demás empleados que se relacionen con él o que se le facilite información sobre el trabajo.
- Se le atribuyen errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los jefes y en el interior y/o exterior de la unidad.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Prohibir a los colaboradores que hablen a una persona determinada o restringir el trato de los compañeros.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera. (Ningunear).

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
- Comentarios acerca de que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona de forma repetida y reiterada.
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
- Se propagan rumores sobre su vida personal.

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos repetidos.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de la víctima.

LISTA NO EXHAUSTIVA DE SITUACIONES QUE NO SON CONSIDERADAS COMO ACOSO PSICOLÓGICO:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- Un conflicto puntual

- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Anexo II: Solicitud de Intervención

Documento de solicitud de intervención por acoso en el entorno laboral

Solicitante

☐ Personas afectadas ☐ Responsable de Departamento ☐ Representante

☐ Comité de empresa

Tipos de acoso

☐ Psicológico ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por razón orientación sexual

☐ Otras discriminaciones:

Datos del solicitante

Nombre y apellidos: _____

DNI _____ Sexo: H ☐ M ☐

Teléfono de contacto: _____ Cargo: _____

Centro de trabajo: _____ Área o Departamento: _____

Datos Laborales:

☐ Laboral Fijo/a ☐ Laboral Temporal

☐ Otros:

Puesto de Trabajo: _____

Datos de la persona afectada, en caso de ser distinto del solicitante

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____ Sexo: H ☐ M ☐

Teléfono de contacto: _____ Cargo: _____

Centro de trabajo: _____ Área o Departamento: _____

Datos Laborales:

☐ Laboral Fijo/a ☐ Laboral Temporal

☐ Otros:

Puesto de Trabajo: _____

Descripción de los hechos

Documentación anexa:

Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y la resolución de la situación

de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada