

 europreven PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral	FECHA: 26/08/2022 Página 1 de 27
---	---	---

Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral

SUNIVA INVESTMENT S.L. (NOBU HOTEL BARCELONA)

B01756139

Avenida de Roma, 2-4 08014 Barcelona, Spain

Realizado por:



Fdo.: Jordi Casellas Oteo

TECNICO SUPERIOR PRL
Fecha: 26.08.2022

Recibí:



Fdo.:

Empresa: **SUNIVA INVESTMENTS S.L.**
Fecha: 26.08.2022

HOTEL NOBU BARCELONA
SUNIVA INVESTMENTS S.L.
CIF: B01756139
Avenida de Roma, 2-4
08014 BARCELONA

Contenido

1. Legislación.	4
2. Declaración de principios.	5
2.1. Compromiso	5
2.2. Alcance	6
3. Prevención proactiva	6
3.1. Decálogo de buenas prácticas.	7
3.2. Glosario de términos.	9
3.3. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?	11
3.4. Detección temprana	13
3.5. Resolución de un conflicto laboral.	14
4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral.	17
4.1 Valoración inicial.	17
No admitir a trámite la denuncia	18
Admitir a trámite la denuncia	18
4.2 Comisión de investigación.	18
¿Quién forma parte del comité?	18
¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?	19
4.3 Proceso de investigación.	19
Garantías durante el proceso	20
4.4 Resolución, emisión del informe y comunicación.	20
Resolución del caso	20
Informe	21
Comunicación de actuaciones	21
4.5 Acciones sancionadoras y seguimiento.	22
Acciones sancionadoras en el ámbito laboral	22

Seguimiento	22
5. Difusión del protocolo de acoso laboral.....	23
• Aplicaciones de comunicación interna.	23
6. Anexos.	23

1. Legislación.

La **Constitución Española** en su apartado de Derechos y Libertades reconoce que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art 14). *Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral*, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra (art 15). “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (18.1). *Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo*, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (35.1).

A partir de la anterior ley orgánica, se promulga la **Ley Orgánica 3/2007**, que especifica tanto el *acoso sexual* como por *razón de sexo*. En el ámbito de la **Unión Europea** se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de *orientación sexual*. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. El **Real Decreto Legislativo 1/1995**, aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, que especifica el *derecho a la ocupación efectiva*, la no discriminación, el respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad en todos los trabajadores.

El **Código Penal** en su **Ley Orgánica 5/2010**, 22 junio reforma la anterior Ley Orgánica 10/1995. En su Preámbulo XI explica que “Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se *incrimina la conducta de acoso laboral*, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían *incorporadas en el tipo penal* todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Esto se recoge en el artículo 173, el cual expone que:

«Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o

humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.»

La ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, expone que *todas las organizaciones laborales, deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellos mismos, no solo velando por la prevención y protección ante riesgos que pueden ocasionar daño físico o menoscabo, sino riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.*

Todas las anteriores leyes hacen que nos planteemos la actualidad de esta problemática, así como trasladar a la organización la necesidad de hacer frente a ello, mediante la no aceptación de conductas de acoso y mediante acciones preventivas y sancionadoras.

Dentro de la Ley 31/1995, esta empresa se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar cualquier riesgo psicosocial de la empresa.

2. Declaración de principios.

SUNIVA INVESTMENTS S.L. (NOBU HOTEL BARCELONA) es una empresa dedicada a la gestión de hoteles y alojamientos turísticos.

Desde su nacimiento **SUNIVA INVESTMENTS S.L. (NOBU HOTEL BARCELONA)** ha experimentado un crecimiento continuo, ofreciendo en la actualidad una amplia cobertura a todo el territorio nacional.

2.1. Compromiso

Para conseguir los fines que se exponen en el presente protocolo, **SUNIVA INVESTMENTS S.L. (NOBU HOTEL BARCELONA)** se compromete a:

- **Dar información y formar** a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- **Incorporar** en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. **actuaciones preventivas y de control** que eviten o disminuyan este tipo de conductas.

- Asegurar que toda **investigación** de los hechos sea **confidencial**.
- **Proteger** a las víctimas, persona que haya denunciado los hechos o testigo por posibles represalias.
- **Ofrecer la ayuda necesaria** a la víctima de acoso.
- **Permitir** que cualquier persona que sufra acoso o tenga conocimiento de ello, pueda **denunciar** y activar los **mecanismos de actuación** para una rápida resolución de la situación.
- **Tomar medidas disciplinarias** dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas acosadoras como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.

2.2. Alcance

3. Prevención proactiva

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

- Acciones de **sensibilización y formación** en materia de prevención de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.
- Inclusión del presente protocolo en el **“Plan de acogida”** para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.
- **Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre:** Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes a evitar.
- **Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género.** Se desarrollará la identificación de factores psicosociales que contribuyan a la aparición de conflictos y violencia en el ámbito laboral. El diagnóstico preventivo permitirá la identificación de factores que propicien situaciones de violencia en el trabajo y facilitará la propuesta de acciones específicas que se anticipen a situaciones de violencia laboral.
- Mantenimiento de un **protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales** que precedan a situaciones de acoso laboral.

3.1. Decálogo de buenas prácticas.

1. RESPETO

Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2. COMUNICACIÓN

Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras.

Se cuidará por la integración de todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral de la empresa, sin disminuir las normales posibilidades de comunicación de nadie. Se prohíbe impedir a alguien que se exprese, ignorarle o aislarle.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa.

Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear de forma negativa, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc.

4. CENSURA PRIVADA

Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral.

Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa excepcional que así lo exponga

5. ARBITRARIEDAD NULA

La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

6. NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES

Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa.

Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail, así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como la posición y carácter para exponer su rechazo.

7. REGALOS NO DESEADOS

No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario.

8. PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO

Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual.

Se velará por no cometer situaciones de acoso (trato indebido, relegación, asilamiento...), por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos que se reconocen por la legislación en el convenio colectivo para la conciliación de la vida laboral y familiar, derechos que en mayor medida disfrutaban las mujeres porque son ellas las que normalmente acarrean las responsabilidades familiares.

Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

9. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Se cuidará que todos los trabajadores tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad.

Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10. PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA

Fomentar organizacionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas y la denuncia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGBTI.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

3.2. Glosario de términos.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género

Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un trabajador y su responsable, o entre dos o más trabajadores de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un empleado hacia su empleador por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos del trabajador.

Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de

sus diferencias, ayudadas por una persona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

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.

Acoso por razón de sexo: 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.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el

embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo).

Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencia el trato a otros, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género

y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

3.3. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?

Para distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo se establece que mientras el acoso sexual se realiza únicamente en el ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora.

El acoso psicológico no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

ACOSO SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
Hacer bromas o comentarios de carácter sexual que tienen una trascendencia ofensiva. Hacer comentarios sobre el físico de carácter sexual e intimidante. Difundir rumores sexuales. Invitaciones sexuales, lúdicas, de forma continuada pese al rechazo previo. Amenazas laborales y chantaje sexual. Insinuación de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales. Invitaciones a mantener relaciones sexuales de manera continuada y repetitiva.	Mostrar abiertamente contenido sexual o pornográfico en el entorno laboral. Gesticular y mirar de forma obscena con el fin de intimidar. Cartas, mensajes, emails con contenido sexual. Conductas vejatorias y humillantes debido a la condición sexual de la persona acosada.	Intento continuado de mantenerse a solas con la persona acosada. Hacer contacto físico mediante tocamientos y caricias de forma no consentida y que resulta desagradable para la persona acosada. Tocamientos intencionales o "accidentales" de los órganos sexuales.
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Realizar bromas sexistas. Denigrar el trabajo femenino. Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres. Evaluar el trabajo realizado en función del sexo. Asignar tareas de menor dificultad en función del sexo. Manifestar prejuicios de género tales como: "Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones" o "Los padres no deben coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas."		

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEBIDO A EMBARAZO O MATERNIDAD

Reclamar a mujeres embarazadas la búsqueda de personas que cubran la baja por maternidad.

Sufrir un trato degradante debido a la adopción de baja por maternidad.

Denigrar a mujeres que vuelven al trabajo tras una baja por maternidad.

Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados

Denegar permisos de maternidad a los que se tiene derecho.

ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

Entre las conductas más habituales se encuentran:

No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo

Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax...

Retirada del trabajo que solía realizar, dándoselo a otra persona.

Atribución de tareas inferiores a sus competencias o incompatibles entre sí. Ocasionar desperfectos en su lugar de trabajo.

Instalar a la víctima en un lugar apartado del resto de la plantilla.

Ignorar la presencia de la víctima o no permitirle la comunicación con el resto. Críticas a su vida privada, orígenes, nacionalidad, creencias o convicciones...

3.4. Detección temprana

Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se llevará a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permita detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Instrumento utilizado:

- **Instrumento de evaluación de factores psicosociales FPSICO** del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST).

Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por sexo y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

3.5. Resolución de un conflicto laboral.



Comunicación

Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona coordinadora del centro. En caso de estar implicada una persona de la gerencia del centro, la persona denunciante podrá comunicarlo a la gerencia de la organización o al responsable de prevención.

En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprochable, se procederá a analizar el caso.

Análisis del caso

La persona que recibe esta comunicación deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración del departamento de prevención.

Recopilación de pruebas.

- Se llevan a cabo reuniones de manera separada para entre las personas involucradas y el coordinador de la

delegación, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado, incluyendo a los testigos en el caso que los haya. Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión.

Entrevistas

- Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

Posibles resoluciones

Que se resuelva el conflicto.

- El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

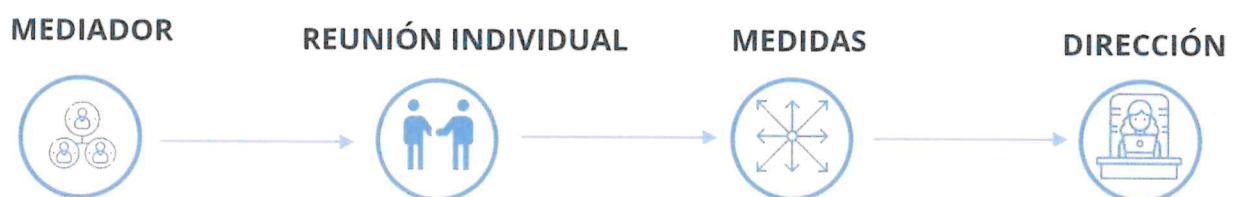
Que no se resuelva el conflicto.

- En este caso se propone la figura de un mediador. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo IV). Cuando hablamos de una denuncia por acoso sexual o razón de sexo no existe la posibilidad de abrir proceso de mediación.

Que alguna de las partes no acepte la propuesta del mediador.

- En este caso, resolverá la situación la persona coordinadora del centro.

Proceso de mediación.



La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos.

Este proceso se inicia con **una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes**. En primer lugar, se realizará una **reunión individualizada** con cada uno de los involucrados para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una **reunión conjunta** para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar al mediador por no considerarlo imparcial.

La **información** de la que disponga la persona mediadora debe ser **confidencial** y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

En el **acta de finalización** solamente se indicará si **ha habido o no acuerdo** entre las partes, ya que se tiene que seguir manteniendo la confidencialidad.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya **llegado a un acuerdo**, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todos deberán firmar dicho acuerdo.

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión del mediador o de alguna de las partes. En caso de que **el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de la gerencia de la empresa**.

Es absolutamente necesario recordar que en el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral. Es decir, que **bajo ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad sexual y orientación sexual**.

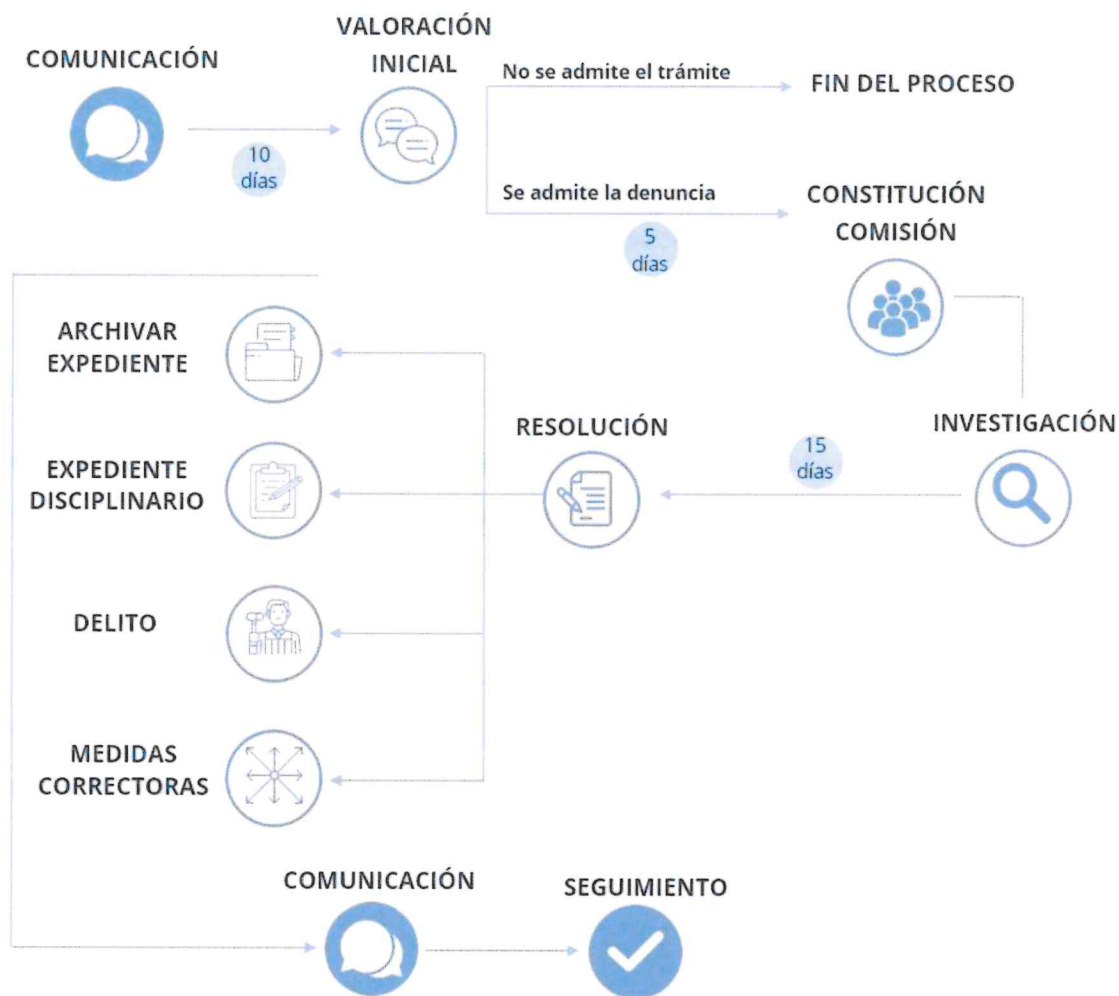
ABSTENCIÓN

Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

RECURSACIÓN

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.

4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral.



4.1 Valoración inicial.

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de **diez días hábiles** deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, la gerencia deberá admitir o no dicha denuncia.

No admitir a trámite la denuncia

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar al denunciante.

Admitir a trámite la denuncia

Se emitirá un informe de valoración recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de diez días hábiles, realizando una entrevista al denunciante, denunciado y testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes del responsable de la delegación, informes psicosociales y relación de bajas por enfermedad).

Dentro de esta fase pueden ocurrir varias cosas:

- La gerencia **observa objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral**. Elaborará un **informe y propuesta de resolución** dirigida a Recursos Humanos para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.
- La gerencia **precisa de mayor investigación** en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento de acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se precisa de la **formación de la Comisión de Investigación**, en un plazo máximo de **cinco días hábiles**.

4.2 Comisión de investigación.

En la Comisión de Investigación, uno de los integrantes será nombrado instructor o director, en un plazo de cinco días hábiles, debe haberse conformado el Comité.

¿Quién forma parte del comité?

La Comisión la integra:

- Un representante de la empresa

- Un representante de los trabajadores
 - Un técnico especializado en Ergonomía o Psicosociología
 - Se puede requerir la presencia de un perito externo (psiquiatra forense, psicólogo o abogado).
- Puede que los miembros ejerzan el derecho de **abstención o recusación**.

¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

- Tener **interés personal en el asunto** de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquel, ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- Tener **vínculo matrimonial** o situación de hecho asimilable, y el **parentesco** de consanguinidad dentro de cuarto grado o **de afinidad** dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- Tener **amistad íntima o enemistad manifiesta** con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- **Haber intervenido como perito o como testigo** en el procedimiento de que se trate.
- Tener **relación de servicio con la persona natural o jurídica interesada** directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.

4.3 Proceso de investigación.

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- Entrevistas con las personas afectadas (presunto acosador y presunta víctima)
- Entrevistas con los testigos de ambas partes
- Cuestionarios validados de Acoso Laboral
- Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, mails, mensajes...)

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación.

Se dispondrá de un periodo de investigación de máximo **15 días hábiles** para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

Garantías durante el proceso

Los **derechos de la persona que denuncia** o presenta una queja por acoso son:

- Trato justo
- Gestión rápida del proceso
- Si el proceso es largo, disponer de un acompañante de confianza
- Que en el expediente del denunciante no quede constancia si ha estado hecho de buena fe
- Obtener información de las acciones correctoras

La **persona acusada** también dispone de una serie de derechos:

- Informarle sobre la queja/denuncia
- Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia
- Recibir copia de la denuncia y responder
- Tratarle de forma justa
- Tener un acompañante de confianza a lo largo del proceso

4.4 Resolución, emisión del informe y comunicación.

Resolución del caso

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros de la Comisión, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de 15 días hábiles, la Comisión deberá:

- **Archivar el expediente.** Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.
- **Incoar el correspondiente expediente disciplinario**, en el caso de apreciar una falta muy grave de

 europreven PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral	FECHA: 26/08/2022 Página 21 de 27
---	--	--

acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.

- **Hecho constitutivo de delito.** Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- **Otra situación o falta diferente al acoso laboral.** Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

Informe

El informe contendrá la siguiente información:

- Relación nominal de personas que han participado, identificados por código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).
- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...
- Resumen cronológico de los hechos principales.
- Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

Comunicación de actuaciones

Se informará por escrito a los implicados en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe del instructor, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

4.5 Acciones sancionadoras y seguimiento.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Las acciones sancionadoras se recogen en el *II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos* estatal en el artículo **Artículo 59. Definición y principios generales del Régimen disciplinario:**

“Se considerarán faltas muy graves:

- m) El acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- n) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral, incluido el acoso por razón de sexo, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia.

El **artículo 64** expone las sanciones estableciendo para faltas muy graves: “**Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses, inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años, y despido disciplinario.**”

Según el Estatuto de los Trabajadores, la sanción máxima que se puede imponer al trabajador/a por la comisión de dicha falta es la **suspensión de empleo y sueldo** durante catorce días a un mes, **traslado** a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y un **despido disciplinario**.

Seguimiento

Corresponderá a la gerencia del centro o delegación el **seguimiento y control de las medidas correctoras** que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la víctima resulte afectada, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Se deben **evitar situaciones de hostilidad** en el entorno laboral y habrá que prestar una **atención especial**, sobre todo cuando se produzca la **reincorporación del empleado** que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

5. Difusión del protocolo de acoso laboral

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso laboral debe ser difundido a la totalidad de la plantilla a través de canales de comunicación como:

- *Aplicaciones de comunicación interna.*
- *Mailing.*
- *Newsletter.*
- **Tablón de anuncios (virtual o presencial).**

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria.

En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado libre de estereotipos de género asociados al lenguaje e imágenes sexista.

6. Anexos.

6.1. Anexo I. Guía para la persona que se siente acosada

Guía breve para la persona que se siente acosada

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

A. Solicitar información:

- i. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

B. Iniciar el procedimiento formal establecido en la empresa, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo que exista en mi organización.

C. Presentar una denuncia, que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA ADICIONAL EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

Instituto de la Mujer Centro de Información y Atención a la Mujer

Teléfono de Información: 914 52 85 00 / 900 191 010

Horario: excepto festivos nacionales, de 09:00 a 21:00 h. de lunes a viernes y sábados de 09:00 a 14:00 h.

Dirección: Calle Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid

Web: <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/servInformacion/home.htm>

6.2. Anexo II. Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Compromiso de confidencialidad

Don/Doña _____ habiendo sido designado por _____ para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral/sexual/por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidades 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, 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 de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____ de 20____

Fdo.:

6.3. Anexo III. Comunicación de acoso.

SOLICITANTE

- ☐ Persona afectada.
- ☐ Servicio de Prevención.
- ☐ Recursos Humanos.
- ☐ Dirección.
- ☐ Unidad directiva afectada.
- ☐ Delegados/as de prevención.
- ☐ Delegados/as sindicales.
- ☐ Comité de Seguridad y Salud.
- ☐ Otros (especificar):

TIPO DE ACOSO

- ☐ Psicológico
- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo
- ☐ Por razón de orientación sexual
- ☐ Por razón de identidad sexual
- ☐ Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
NIF:	Sexo: ☐ Mujer ☐ Hombre ☐ Otro	Teléfono de contacto:
Centro de trabajo		
Cargo		
Antigüedad en el puesto		
Mando superior		
Tipo de ocupación desarrollada		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

SOLICITUD:

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

En _____, a _____ de 20

Fdo.:

6.4. Anexo IV. Solicitud de mediación.

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
Nombre y apellidos de su representante		
Condición que ostenta		
Dirección		
Municipio/Provincia	Código postal:	
Teléfono:	Móvil:	Fax:

DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
Nombre y apellidos de su representante		
Condición que ostenta		
Dirección		
Municipio/Provincia	Código postal:	
Teléfono:	Móvil:	Fax:

DESIGNACIÓN DEL MEDIADOR/A:

El mediador/a designado/a es D/Dña:
Y, para el caso en el que no pueda actuar, D/Dña:

SOLICITUD:

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

En _____, a _____ de 20

Fdo.: