

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE EL ACOSO LABORAL
(ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO)**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETOS	4
3. ALCANCE	4
4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA	4
5. RESPONSABILIDADES	5
6. GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
6.1. ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO	5
6.2. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL	6
6.3. FASES DEL ACOSO	6
6.4. GRADOS DE ACOSO	7
6.5. "ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO"	7
6.6. ACOSO DISCRIMINATORIO	7
7. DESARROLLO	8
7.1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL	8
7.2. FASES DE ACTUACIÓN	9
7.2.1. Primera Fase. Inicio del procedimiento	9
7.2.2. Segunda Fase. Valoración inicial	10
7.2.3. Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas	10
7.2.4. Comunicación de actuaciones	12
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL	12
9. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL	13
9.1. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN	13
9.1.1. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de la empresa	13
9.1.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a los empleados y representantes de los trabajadores	13
10. REVISIÓN DEL PROTOCOLO	13
10.1. REVISIÓN DEL PROTOCOLO	13
ANEXO I – ENLACES DE INTERÉS	14
ANEXO II – LISTADO DE CONDUCTAS ACOSO / NO ACOSO	15
ANEXO III – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN	17
ANEXO IV – COMITÉ ASESOR	19

1. INTRODUCCIÓN

A petición de **COCINA ECONÓMICA DE LOGROÑO** con CIF **G26013615** HIGIENE, PREVENCIÓN Y SALUD, S.L.L realiza el presente protocolo de actuación, dónde se 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 ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, la dirección de la empresa, en su profundo 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 Constitución Española reconoce como derecho fundamental “*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que se son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...*” “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...*” (artículo 14); “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*” (artículo 15); “*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*” (artículo 18.1) “*Todos los 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 haber discriminación pro razón de sexo*” (art. 35.1) En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de Marzo, para la “*Igualdad efectiva de mujeres y hombres*”, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo en su Art.48 enuncia:

“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de nuestra organización la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

En el concreto espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, La **Ley 31/1995** de 8 de noviembre, establece que todas las organizaciones laborales, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Dentro del contexto que nos marca la citada **Ley 31/1995**, esta empresa 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*" en el constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

2. OBJETOS

El objetivo general de este protocolo, es definir el marco de actuación en relación a 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 de la empresa.

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 de la empresa.
- 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.

3. ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas que serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

El desarrollo y aplicación del presente protocolo de actuación basa en la siguiente legislación:

- ▶ **Constitución Española** de 27 de diciembre de 1978, en sus artículos 10, 15, 18 y 40.2.
- ▶ **Ley 31/1995** de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ **Ley Orgánica 3/2018**, Protección de Datos de Datos.

- ▶ **Ley 51/2003**, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ▶ **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- ▶ **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- ▶ **Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo** sobre acoso moral en el lugar de trabajo.
- ▶ **Real Decreto Legislativo 2/2015** que aprueba el Texto Refundido del **Estatuto de los Trabajadores**.

5. RESPONSABILIDADES.

Dirección

Cumplimiento de las obligaciones previstas en los apartados 6.1 y 6.4 de la presente instrucción.

Responsables

Cumplimiento de las obligaciones previstas en los apartados 6.2 y 6.3 de la presente instrucción.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

6.1. 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 habersele 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 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.

6.2. 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.

6.3. 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 2 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, de otros compañeros e incluso de la dirección.

3-Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de 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 de la 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 patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

6.4. 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 3 grados:

- 1) **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.
- 2) **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.
- 3) **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.

6.5. “ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su Art.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.

6.6. ACOSO DISCRIMINATORIO

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 62/3003, 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.

7. DESARROLLO

7.1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los empleados municipales afectados.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo de la empresa, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente protocolo.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier empleado tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento de la dirección de la empresa, del responsable de recursos humanos u otros, la situación en la que se encuentra.

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún representante de personal o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: la empresa deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

7.2. FASES DE ACTUACIÓN

7.2.1. 1ª Fase. Inicio del procedimiento.

INICIO: Documento de solicitud de intervención. Anexo III

Legitimación.- Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los representantes de personal y/o los representantes sindicales, en el ámbito donde el interesado preste servicio.
- 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.
- El responsable del departamento afectado, podrá 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.

Se deberá poner en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso, antes de que haya transcurrido 1 año 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 representantes o asesores.

La solicitud se formulará por escrito ante la **dirección de la empresa** y/o ante el **responsable de recursos humanos RRHH**, o ante el **responsable del departamento** donde la supuesta persona acosada preste servicio.

Una vez recibida la solicitud deberá ser remitida a la dirección de la empresa, en un plazo no superior a 10 días hábiles, para que se inicie la fase de valoración inicial.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos de carácter personal.

7.2.2. 2ª Fase. Valoración inicial.

El empresario procederá a iniciar el trámite para su valoración inicial. 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 comparencias que resultaran convenientes.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, la dirección podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El proceso de recopilación de información, el estudio de los expedientes personales y cuantos se consideren necesarios deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados. Podría hacer necesario proceder a entrevistar a los afectados y posiblemente 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 de personal u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la dirección de la empresa, emitirá un **informe de valoración inicial**, en un plazo de 10 días hábiles, desde la entrada del escrito, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Se pueden dar 5 grupos de situaciones en esta fase, a valorar por la dirección de la empresa:

- **Conflicto menor.** La propia dirección, tras el estudio del asunto, elaborará una propuesta de resolución que dirigirá al Dpto. de RRHH.
- **Conflicto Psico-Social.** Los antecedentes se remitirán al Servicio de Prevención, el cual procederá a elaborar la propuesta de resolución mediante una Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- **Responsabilidad disciplinaria.** Se dirigen en este caso los antecedentes al Dpto. de RRHH, para la elaboración de la propuesta de resolución.
- **Acoso laboral.** La Dirección, tras el estudio del asunto, elaborará un informe y propuesta de Resolución que dirigirá al Dpto. de RRHH.
- **Presunción razonable de indicios de acoso laboral,** pero no sé está aún en condiciones de emitir una valoración precisa.

7.2.3. 3ª Fase. Fase de Resolución: Alternativas

A la vista del informe de valoración inicial, 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 procediera 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 al departamento al que está adscrita el/la presunto/a afectada.

2ª.- En el caso de que, del informe de valoración inicial se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o **se aprecie mala fe en la solicitud** de aplicación de este Protocolo, la dirección de la empresa 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 las siguientes medidas:

a) Si se trata de una situación de conflicto:

- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales, o proponer la actuación de un “mediador”, admitido por las partes.

b) 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 o realizar, por parte del Servicio de Prevención, una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

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

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

1. Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso.
2. Practicará una información reservada de acuerdo con sus protocolos de actuación.
3. Instará la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa o Estatuto de los Trabajadores.

6ª.- En aquellos casos en que se tengan **indicios claros de manifestación penal** del acoso se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto en el Art.73 del vigente Código Penal.

7ª.- 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 empresa, pero no sé 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.

1. Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe de valoración inicial, por parte del Dpto. de RRHH, por el que se determina que existe la presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de 5 días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo IV.

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

Los miembros propuestos para dicho Comité podrán ejercer su derecho a la abstención y/o ser recusados en su caso.

2. 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 15 días hábiles.

Todos los departamentos de la empresa, así tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo del proceso de investigación.

3. 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 dirección de la empresa.

La Dirección, a la vista del informe, en el plazo de 15 días hábiles podrá:

- 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.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos a algún empleado, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- 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.

7.2.4. Comunicación de actuaciones

De las resoluciones tomadas, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la empresa se informará a los implicados en el proceso, y así como en las reuniones del Comité de Empresa o representantes de personal.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la empresa, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empleado que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.

La empresa deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informar, en su caso, a los mismos al Comité de Empresa o representantes de personal.

9. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

9.1. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN

9.1.1. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de la empresa.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

Consideramos que una herramienta eficaz para prevenir el acoso laboral en las empresas es la Formación en esta materia, proporcionando los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir y, en su caso, afrontar, las situaciones de mobbing en la organización

A este respecto, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

Por ello, consideramos que una herramienta eficaz para prevenir el acoso laboral en las empresas es la Formación en esta materia, proporcionando los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir y, en su caso, afrontar, las situaciones de mobbing en la organización.

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas y para el colectivo de mediadores , para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

TEMARIO de la formación on line.

1. Igualdad en el ámbito laboral
2. Introducción al principio de igualdad
3. Tipos de discriminación laboral
4. La discriminación por razones de sexo en el ámbito laboral
5. Desigualdad de género en el mercado laboral
6. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo I
7. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo II
8. Acoso moral .
9. Medidas preventivas ante el acoso.

9.1.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a los empleados y representantes de los trabajadores.

- Difusión de este Protocolo, y de otros medios de comunicación.
- Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas.

10. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

10.1. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Empresa o representantes de personal, siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

ANEXO I – ENLACES DE INTERÉS

SERVICIO DE DIÁLOGO SOCIAL, RELACIONES LABORALES Y SALUD LABORAL

C/ Hermanos Hircio, 5. 26007, Logroño

Tel: 941291801

Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales

C/ Santiago Alba, 1. C.P.: 47008 Valladolid

Tel: 983411100

CENTRO ASESOR DE LA MUJER:

- **Localidad:** Logroño
- **Dirección:** Av. de la Gran Vía Rey Juan Carlos 7, 5º
- **Teléfono :** 941 294550 (Ext. 34550)
- **E-mail:** centroasesormujer@larioja.org

En caso de mujeres con movilidad reducida se atenderá en C/Villamediana, 17 (Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia)

DISPOSITIVO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA 24 HORAS PARA MUJERES MALTRATADAS:

Oficinas de asistencia a la víctima del delito (OAV):

Logroño: 941 296365

Calahorra: 941145348/6

Haro: 941305625/6112.

CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO:

SERVICIO DE ATENCIÓN A LA FAMILIA (S.A.F., POLICÍA NACIONAL)

TFNO:091

SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA DEL DELITO.Logroño.

Dirección: Calle Marques De Murrieta 45-47 Palacio de Justicia 26005 Logroño

Teléfono de emergencia 24 horas: 112

Tfno.: 941296365 Fax: 941287117

Correo: oficina.victima@larioja.org.

SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA DEL DELITO.Calahorra

Avenida de Numancia, 26 26500 Calahorra

SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA DEL DELITO .Haro

Tfno.: 941145348/941145346 .

Correo: oficina.victima@larioja.org

SINDICATOS:

UGT LA RIOJA

Dirección: C/ Luisa Marín Lacalle 1, 26003 Logroño

Tfno: 941240022

UGT NAVARRA

Dirección: Av. de Zaragoza, 12, 31003 Pamplona

Tfno: 948291292

UGT ALAVA

Dirección: San Antonio Kalea, 45, 01005 Gasteiz

Tfno: 945150438

UGT BURGOS

Dirección: C. San Pablo, 8, 09002 Burgos

Tfno: 947252080

CC.OO LA RIOJA

Dirección: Av. Pío XII, 33, 26003 Logroño

Teléfono: 941238144

CC.OO NAVARRA

Dirección: Av. de Zaragoza, 12, 31003 Pamplona

Teléfono: 948244200

CC.OO ALAVA

Dirección: Gaztelako Atea, 50, 01007 Gasteiz

Teléfono: 945131322

CC.OO BURGOS

Dirección: C. San Pablo, 8, 09002 Burgos

Teléfono: 947257800

ASOCIACIONES DE ÁMBITO NACIONAL:

APADEMA: actúa en la defensa legal en temas de acoso sexual y moral.

<http://www.derechosfundamentales.com/afectados.htm>.

Tfno 91 5361247

Federación de Asociaciones de asistencia a Mujeres violadas (FAAAMV)

O'Donnell, 42-Bajo Madrid T: 91.5740110

Asociación de Mujeres Juristas THEMIS. Almagro 28, bajo

28.010 Madrid

TFNO 91 31 90721; 91 3084304 themis@retemail.es

Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales

O'Donnell 42, local.28.009 Madrid

T 91 5740110/ 91 5743264

CavasMadrid@yahoo.es

NO AL ACOSO

ayuda@noalacoso.com

910 881 360

Asociación Navarra contra el Acoso Psicológico.

sede en Pamplona : C/ Marcos Goñi de la Chantrea (antigua sede de ANDRAIZE)

teléfono 902 196784,

Asociación Vasca contra el Acoso Laboral (A.V.A.L.)

teléfono: 605 71 91 92

SOS-Acoso Laboral : Página web, foros.

ANEXO II – LISTADO DE CONDUCTAS ACOSO / NO ACOSO

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 varios de las conductas que a continuación se describen.

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

a) - 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 incomunicado, 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 del departamento.

b) - 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).

c) - 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

d) - Agresiones verbales:

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

e) - 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
- 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 III – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

SOLICITANTE:

<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Dirección	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos
<input type="checkbox"/> Representante/s sindicales	<input type="checkbox"/> Comité de Empresa		
<input type="checkbox"/> Otros (especificar):			

TIPO DE ACOSO:

<input type="checkbox"/> Psicológico	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de orientación sexual
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (especificar):			

DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre y apellidos			
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> M / <input type="checkbox"/> H	Teléfono de contacto:	

Centro de trabajo			
Cargo		Antigüedad en el puesto	
Mando inmediatamente superior			
Tipo de ocupación desarrollada:			

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA EN CASO DE SER DISTINTO DEL SOLICITANTE:

Nombre y apellidos			
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> M / <input type="checkbox"/> H	Teléfono de contacto:	

Centro de trabajo			
Cargo		Antigüedad en el puesto	
Mando inmediatamente superior			
Tipo de ocupación desarrollada:			

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

<input type="checkbox"/> Si (especificar)
<input type="checkbox"/> No

SOLICITUD:

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

ANEXO IV – COMITÉ ASESOR

1. Composición

- Un representante de la empresa nombrado por el responsable de RRHH, según donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- Un representante de personal.
- Un experto designado al efecto (si el Comité lo estima necesario)

Los componentes del grupo serán designados por la empresa, el representante de personal será designado a propuesta del Comité de empresa o del conjunto de los representantes de personal.

En la designación de los miembros del Comité Asesor se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que lo integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. 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.
- Las directivas de la Unión Europea UE en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Asesor.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

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

- Composición del 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.