PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO Y CUALQUIER OTRO TIPO DE ACOSO LABORAL.

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS

El acoso y la violencia, en general vulneran, según los casos, los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), a la libertad personal (artículo 17) y al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Además, cuando se producen en el ámbito de una relación de servicios, sea laboral o de cualquier otra índole, vulneran el derecho al trabajo (artículo 35). También, el artículo 40.2 de la CE establece, como declaración programática, la de velar por la seguridad e higiene en el trabajo por parte de los poderes públicos.

D./Dª ,
como Gestor Administrativo hace público su firme compromiso de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, D./Dª declara que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, así como cualquier tipo de acoso laboral, representan un atentado grave contra la dignidad e integridad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, D./Dª se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, así como cualquier tipo de acoso laboral.
- Atender las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni cualquier actuación perjudicial, contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que realicen conductas o actuaciones que puedan ser constitutivas de acoso, en cualquiera de sus modalidades, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- Garantizar el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral adecuado, seguro y libre de problemas de intimidación, con el apoyo y la ayuda ante situaciones de posibles acosos, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter preventivo y corrector que eviten que dicha situación se repita.

Las medidas de prevención del acoso, en cualquiera de sus formas, se construyen sobre una categorización dogmática de sencilla comprensión. Así se distingue entre prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria. Sintéticamente explicada, la prevención primaria se despliega aunque no existan quejas o denuncias de acoso o violencia, la prevención secundaria se despliega cuando haya una queja o denuncia, pero no se ha constatado todavía la realidad del acoso o violencia, y la prevención terciaria se despliega cuando ya se ha constatado la realidad del acoso o violencia.

En virtud de las anteriores declaraciones y para la consecución efectiva de este compromiso D./Dª exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan cargos o puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, colegiados, ciudadanos, personal, colaboradores externos, etc…) con respeto a su dignidad, integridad, en todas sus formas, y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que sean o puedan ser ofensivas, vejatorias, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuada, ágil y eficazmente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones de la siguiente forma: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, investigando tales conductas o comportamientos, impidiendo que se repitan o se agraven adoptando las correspondientes medidas preventivas, comunicándolos a las personas designadas al efecto, prestando apoyo a las personas que los sufren, así como sancionando a las personas que realicen tales conductas.

Por su parte, D./Dª se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, y cualquier otro tipo de acoso laboral:

- Establecimiento de un **Protocolo de prevención y actuación** frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio y cualquier otro tipo de acoso laboral, y su difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras de la organización.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona (con la condición, según proceda, de asesor confidencial), con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación, seguimiento y revisión, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación.

Fdo.: D./Dª

Junto al presente Documento se acompañan los anexos que se relacionan a continuación, sirviendo los mismos para que los trabajadores puedan conocer las tipologías más comunes de acoso laboral, las posibles sanciones disciplinarias en las que pueden incurrir, las formas de actuación y un modelo de denuncia.

Anexo I. Definiciones y tipologías de acoso.

Anexo II Sanciones disciplinarias.

Anexo III Formas de actuación y tipos de procedimiento.

Anexo IV Modelo de denuncia.

ANEXO I

DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS DE ACOSO LABORAL.

1.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Se considera 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Se considera acoso por razón de sexo es 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Se considera discriminación por embarazo o maternidad, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y, en ningún caso con carácter, limitativo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL:

1. **Conductas verbales:**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMNATORIO- que también se enumeran a título enunciativo y no limitativo-:

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable o desigualitario por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la Maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

2.- ACOSO LABORAL, MORAL O "*MOBBING*":

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

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una **conducta de hostigamiento o presión**, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "*mobbing*" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

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

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

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el/la trabajador/a o

atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros/a contra ella.

- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al trabajador/a, burlarse, proferir insultos o criticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizar en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

ANEXO II

SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por una conducta de acoso, en cualquiera de sus formas o modalidades, son las siguientes-a título enunciativo-, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo del órgano de dirección del Colegio o bien porque así se establezca en la normativa legal, reglamentaria o estatutaria de pertinente aplicación.

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional y/o geográfica.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

Asimismo, el Código Penal, aprobado mediante Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica y castiga con las correspondientes penas y medidas de seguridad, las conductas constitutiva de acoso (en cualquiera de sus modalidades) en los artículos 172 ter, 173.1, 184, y 191 de dicho texto legal

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO, EN CUALQUIERA DE SUS MODALIDADES, Y TIPOS DE PROCEDIMIENTO.

Se recomienda que, todo trabajador que sufra o crea sufrir una situación de acoso laboral, primero, intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario o asesor confidencial que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia o reclamación, comunicándolo de inmediatamente a la persona designada por la Junta de Gobierno u órgano de dirección, al responsable del Recursos Humanos, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o, en su caso, al responsable de su departamento.

1. Procedimiento informal:

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable o encargada para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse en un plazo de 3 días al responsable de Recursos Humanos quién informará a la Junta de Gobierno con objeto de tramitar la denuncia en un plazo de 5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente (que podrá ostentar, en su caso, la condición de asesor confidencial), que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo no superior a siete (7) días naturales desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción o, en su caso, la Comisión que se designe a tal fin, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de los objetivos y finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes u oportunas, incluso la incoación del procedimiento formal, que se establece a continuación.

Todo este procedimiento informal será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de todas personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la persona encargada de su instrucción o la citada Comisión.

2. Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la realización de una seria de actuaciones concretas, claras y precisas, complementarias o alternativas al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Este procedimiento deberá utilizarse cuando el procedimiento informal antes descrito (dirigirse directamente al presunto acosador o a través de un compañero o

asesor confidencial) hubieran fracasado o no resultaran aconsejables o recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar a la persona designada (Órgano, Dirección, Departamento de Recursos Humanos o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales).

Se iniciará mediante una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima, si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, a los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a quince (15) días naturales.

La fase instructora finalizará con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia y el principio de contradicción a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que, tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse o asistirse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla o, en su caso, de un asesor. El trámite de alegaciones será de siete (7) días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido y ágil, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de veinte (20) días naturales desde la expiración del trámite de alegaciones.

Se podrán adoptar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona denunciada.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, los citados veinte (20) días naturales desde la finalización del trámite de alegaciones, se dictará por la Junta de Gobierno o por el órgano o Comisión designados por ésta, resolución motivada, que podrá ser objeto de los

correspondientes recursos, acciones y procedimientos de impugnación de sanciones o en su caso, de despido, previstos en la normativa reguladora de la jurisdicción social.

Todo ello sin perjuicio de que si el órgano encargado de la resolución del procedimiento, entendiese que la actuación denunciada pudiera ser indiciariamente constitutiva de infracción penal, pueda poner en conocimiento o formular la correspondiente denuncia ante la Fiscalía o ante los órganos jurisdiccionales del orden penal.

ANEXO IV

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar con una x)

Persona afectada ☐ **Representante de la plantilla** ☐

Recursos Humanos ☐ **Otros** ☐

SOLICITUD (marcar con una x)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Por procedimiento informal ☐ **Por procedimiento formal** ☐

TIPO DE ACOSO (marcar con una x)

Sexual ☐ **Por razón de sexo** ☐

Otras discriminaciones (especificar) ☐

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos_____

NIF_____ **Sexo: Hombre** ☐ **Mujer** ☐

Puesto de Trabajo_____

Centro de Trabajo_____

Departamento_____

Teléfono de contacto_____

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS
Localidad y fecha Firma del solicitante **En_____ a____ de _____ de_____.** **Fdo._____**

.- Utilice el presente folio para cuantas anotaciones se deseen efectuar.