



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AUTORÍA: Irene Domingo Godoy.

FECHA: Febrero de 2022.



INDICE

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE	5
1.1. NORMATIVA NACIONAL	5
1.2. NORMATIVA EUROPEA.....	7
1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL	8
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	10
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	11
4. PREVENCIÓN PROACTIVA.....	13
4.1. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO	14
4.2. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	16
4.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	19
4.3.1. CONFLICTO	19
4.3.2. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO.....	19
4.3.3. ACOSO SEXUAL.....	20
4.3.4. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	22
4.3.5. ACOSO POR RAZÓN DE DIVERSIDAD	26
4.3.6. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?	26
5. OBJETIVOS.....	32
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.....	33
6.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO	33
6.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL O POTESTATIVO	35



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

6.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO	35
6.2.2. PROCESO DE INVESTIGACIÓN INFORMAL O POTESTATIVO.	36
6.2.3. RESOLUCIÓN	37
6.3. PROCEDIMIENTO FORMAL	38
6.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO	39
6.3.2. ¿QUÉ MOTIVOS PUEDEN CAUSAR ABSTENCIÓN O RECUSACIÓN?	40
6.3.3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN FORMAL	41
6.3.4. RESOLUCIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y COMUNICACIÓN.	42
6.3.5. CAUSAS AGRAVANTES, ACCIONES SANCIONADORAS Y SEGUIMIENTO.....	46
7. CANAL DE DENUNCIA	50
7.1. CASOS DE ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO / POR DIVERSIDAD	50
7.2. CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	51
8. ANEXOS (CAPTURAS PERSONALIZADAS)	52
8.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA ...	52
8.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....	53
8.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO.	54
8.4. ANEXO IV. SOLICITUD DE MEDIACIÓN	57



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.1. NORMATIVA NACIONAL

La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

“Los españoles y españolas 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).

- **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, si no riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.*



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

- El **Código Penal** regula, en su artículo 184, el delito de acoso sexual, que se castiga con una pena de prisión de tres a cinco meses o una multa de seis a diez meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios y un resultado.

Asimismo, en su artículo 173, castiga el delito de acoso laboral con una pena de prisión de 6 meses a 2 años, cuando alguien infligiere a otra persona trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

Por otro lado, el artículo 120 establece la responsabilidad civil de las personas jurídicas “dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios”. Esta responsabilidad, la jurisprudencia la fundamenta bien en la culpa in eligendo, bien en la culpa in vigilando de la empresa. Como dice la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 2ª de la Penal, de 24 de octubre de 2014, “lo relevante es que la persona elegida para desempeñar una determinada función actúe delictivamente precisamente en el ejercicio de dichas funciones (culpa in eligendo), y las desarrolle con infracción de las normas penales sin que los sistemas ordinarios de control interno de la empresa los detecte (culpa in vigilando)”. Quiere esto decir – volviendo al ejemplo anterior– que la empresa será condenada como responsable civil subsidiaria por el delito de acoso cometido por su gerente si a) no adoptó las medidas de vigilancia y control internas que resultaran idóneas para prevenir, detectar y erradicar conductas de acoso, y b) si del delito se han derivado daños y perjuicios para la víctima.

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especifica el significado tanto el *acoso sexual* como el acoso por *razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de incluir en los planes de igualdad la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que establece la obligatoriedad para todas las



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

empresas de establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

- Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

1.2. NORMATIVA EUROPEA

- La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, concreta las denominaciones de “acoso” y “acoso sexual”, equiparando el término “acoso” al de “acoso por razón de sexo” contemplado en la normativa española.

Además, indica que: “El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” (6).

“En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (7).

- La **Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro**, reconoce que “La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social” (9).

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como discriminatorios.

- Por último, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al acoso, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

Y respecto del acoso sexual: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.” (art. 40)

1.3. NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Convenio número 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera discriminación por sexo.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

- **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso** (no ratificado por España), que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
 - e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
 - f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)
- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que obliga a los Estados Partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (art. 11).
 - **La Plataforma de Acción de Beijing:** su eje de análisis F “Mujer y economía” hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Asociación Parkinson Segovia como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo la Asociación Parkinson Segovia 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 conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso sexual y por razón de sexo, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello 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 culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de La Asociación Parkinson Segovia y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la empresa se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La empresa también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las empresas de suministros el compromiso de la empresa contra el acoso sexual y por razón de sexo, y a



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento del mismo.

En cuanto a su **vigencia**, en el caso de que la empresa tenga Plan de Igualdad, tendrá la misma vigencia que el mismo, del que también formará parte, debiéndose revisar al final.

Si la empresa no dispone de Plan de Igualdad, el plazo de su vigencia será el determinado por la RLT, si existiera, y, en cualquier caso, no es recomendable que sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

4. PREVENCIÓN PROACTIVA

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

- La difusión del presente protocolo a toda la plantilla, que incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso.
- Inclusión del presente protocolo en el “Plan de acogida” para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.
- Realización de sensibilizaciones periódicas sobre acoso sexual y por razón de sexo, tal y como establece la normativa.
- Implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.
- Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.
- Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

4.1. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

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

- Grupo de Whatsapp
- Mailing

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 con un uso inclusivo del lenguaje.

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla, que tendrá el siguiente contenido mínimo:

1. Declaración de principios, definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
2. Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

4.2. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

1 RESPECTO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. 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 en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

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 despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la empresa ni la realización de chistes o bromas sexistas.

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 de fuerza mayor.

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



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

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 o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad 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 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 toda la plantilla tenga 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.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

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. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBifóbica o incite a la LGTBifobia.

11 INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

4.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

4.3.1. CONFLICTO

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

4.3.2. ACOSO MORAL O 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.

A estos efectos, el **concepto de hostigamiento exigible** en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores,



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Acciones indirectas, dirigidas a generar un ambiente de trabajo hostil:

- **Aislamiento:** limitar al trabajador o trabajadora la interacción con sus compañeros y compañeras, y/o separarlos físicamente procurando su marginación y exclusión.
- **Control/Manipulación información:** minusvalorar o denigrar la reputación y la categoría profesional del trabajador o trabajadora, devaluando sus conocimientos, su experiencia, su esfuerzo y desempeño.
- **Control/Abuso de las condiciones laborales:** disminuir la importancia del rol desempeñado por el trabajador o trabajadora, quitándole injustificadamente responsabilidades o asignándole tareas inútiles inferiores a su categoría.

Acciones directas, dirigidas a atentar contra la dignidad personal de la víctima:

- **Abuso emocional:** acciones y expresiones ofensivas dirigidas especialmente a atacar, herir y menospreciar al trabajador en sus sentimientos y emociones.
- **Amenazas:** intimidaciones y/o humillaciones que en un inicio son sutiles, pero luego pasan a ser incluso públicas.
- **Agresiones, robos o daños:** tienen una menor incidencia, pero se pueden producir en las últimas fases del acoso.

4.3.3. ACOSO SEXUAL

Según la Ley Orgánica 3/2007 el acoso sexual es "*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra*



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo'.

A pesar de que en primera instancia el acoso sexual pretende obtener beneficios sexuales, el objetivo que trasciende con este tipo de conductas es la expresión de poder de una persona sobre otra que por lo general suele ejercer el hombre sobre la mujer. El acoso sexual puede considerarse como una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

- *Conductas verbales:* entre otras, supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contacto no deseado por redes sociales indeseado; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc.
- *Conductas no verbales:* exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.
- *Conductas físicas:* contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Acoso sexual quid pro quo:* chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- *Acoso sexual ambiental:* la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

- *Acoso sexual digital*: comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

4.3.4. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo 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"*.

El acoso por razón de sexo tiene su origen en los estereotipos de género existentes en la sociedad, puede ser llevado a cabo de manera horizontal, es decir entre personal de idéntica categoría profesional o de manera vertical, de personal responsable o directivo a personal inferior jerárquico. El objetivo del acoso por razón de sexo es atentar contra personas de un sexo por el simple hecho de pertenecer al mismo, despreciando sus capacidades profesionales y personales.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la **conurrencia de una serie de elementos** conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Este tipo de acoso puede constituir una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas, siempre que se cumplan los criterios anteriores.



***Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género***

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (ejemplos):

- *Ataques con medidas organizativas:*

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



***Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género***

- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- 1) Amenazas y agresiones físicas.
- 2) Amenazas verbales o por escrito.
- 3) Gritos y/o insultos.
- 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4.3.5. ACOSO POR RAZÓN DE DIVERSIDAD

La LGTBFobia se puede manifestar de varias maneras, desde la **violencia física, odio, insultos, discriminación, exclusión o abandono**. Son actos continuados que afectan a la autoestima, la seguridad personal, generando angustia, soledad, ansiedad o depresión. Por miedo, la víctima evita encuentros sociales, con aislamiento, abandono de tareas o del trabajo, así como actividades de ocio o deporte. Sin embargo, la consecuencia más importante es el estrés postraumático. El acoso digital también se puede aplicar en este ámbito.

4.3.6. ¿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 moral o psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. 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.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

El **acoso por razón de diversidad**, por último, atiende a las causas de orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

- Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.
- Identidad de género: Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o ambos sexos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.
- Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género (masculino o femenino) a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades. Sin que tenga necesariamente nada que ver con su sexo biológico.

Por otra parte, el acoso puede tener carácter **vertical** u **horizontal**:

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- *Vertical-Descendente:*

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- *Vertical-Ascendente:*

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

Otros tipos de acoso pueden ser:

- **Discriminación por asociación:** situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.
- **Discriminación múltiple:** situación en que una persona perteneciente al colectivo LGBTI, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación (por ejemplo: una mujer lesbiana o trans).



PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MEDIACIÓN¹

En el caso de que dos o más personas se hallen en conflicto, o que este sea detectado por una persona externa, se podrá utilizar el sistema de resolución de conflictos que propone la organización.



Infografía 1. Procedimiento de resolución de conflictos

Comunicación

La solicitud en este caso solamente puede ser realizada por cualquiera de las dos partes afectadas por el conflicto. **La comunicación se realizará a directamente al departamento de RRHH o al departamento de prevención.** En caso de estar implicada alguna persona de los departamentos anteriores, la persona solicitante podrá comunicarlo a la Dirección de la organización. Se trata de una comunicación meramente informal, que puede realizarse de

¹ La mediación únicamente se recomienda en el caso del Acoso Laboral.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

forma verbal o con un medio de mensajería corriente (correo electrónico, mensaje vía telefónica, etc.).

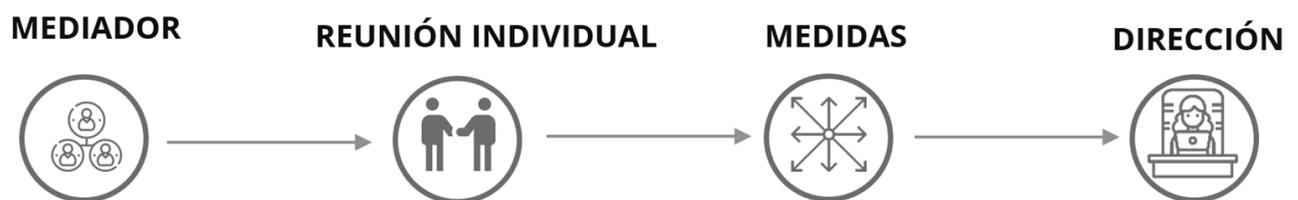
Análisis del caso

La persona designada por el departamento que recibe esta comunicación, que deberá de ser en todo caso ajena al conflicto y actuar de manera objetiva, deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración.

Dicha persona propondrá medidas para solucionar el conflicto entre las personas implicadas. En el caso de que se acepten dichas medidas se procederá a la aplicación de estas y se dará por concluido el conflicto.

En el caso de no aceptar las medidas propuestas o si, al cabo de un tiempo, estas resultan insuficientes para resolver la situación se procederá a iniciar el procedimiento de mediación (utilizando el modelo Anexo IV).

En el caso de que las personas no desearan realizar el proceso de mediación, se transmitirá el caso directamente a la Dirección del Centro, para que se apliquen las medidas que consideren.



Infografía 2. Proceso de mediación

La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna, la persona designada por la Dirección para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos, así como si es externa, se le exigirá dicha formación. En cualquier momento, la persona mediadora puede ser recursada por no considerarse una figura imparcial.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

Este proceso se inicia con una **reunión voluntaria y aceptada por ambas partes**. En primer lugar, se realizará una **reunión individualizada** con cada una de las partes involucradas para conocer su versión de la situación o del conflicto. Posteriormente se realizará una **reunión conjunta** para que las partes traten de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para resolver dicho conflicto.

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. Todas las partes involucradas (incluyendo la persona que realiza la mediación) deberán firmar dicho acuerdo.

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión del mediador/a 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 **el proceso de mediación se posibilitaría únicamente para el caso de conflicto por acoso laboral**. Es decir, que en ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por diversidad, ya que esto supondría una reexposición de la víctima a su presunto agresor o agresora.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

5. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

6.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Celeridad

El procedimiento se llevará a cabo con urgencia y se fijarán plazos máximos para la resolución de reclamaciones y denuncias.

Confidencialidad

Durante toda la tramitación del proceso se asegurará la confidencialidad. No se incluirán datos personales siendo estos sustituidos por códigos alfanuméricos en la documentación utilizada y se indicará a las personas que intervengan que intervengan en el proceso su obligación de guardar secreto.

Protección de la Intimidación

Se protegerá la intimidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso de investigación.

Protección de la dignidad de las personas

Se protegerá la dignidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

Seguridad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además de seguir los principios referidos anteriormente y asegurarlos como garantías de las personas implicadas, se deberá incluir en el proceso a una persona representante social de la empresa y al servicio de prevención de riesgos laborales en el órgano creado para el desarrollo de la investigación en casos de caso. Adicionalmente, se fomentará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principio de presunción de inocencia

Para la supuesta persona acosadora.

Garantía de derechos

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Investigación

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.

Actuación

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

Resarcimiento

Resarcimiento a la persona acosada y protección a su salud psicológica y física.

Género

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

6.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL O POTESTATIVO

El procedimiento formal se inicia cuando la persona afectada u otra persona conocedora del acoso realiza una denuncia verbal o escrita (según Anexo III) de una situación o conducta sexista que pueda considerarse constitutiva de acoso, a través del canal de denuncias establecido para ello.

Al presentarse la queja, si se admite a trámite, se informará a la presunta persona agresora de la situación.

6.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

Desde que se realiza la comunicación, la comisión de acoso debe constituirse en el plazo máximo de **cinco días hábiles**.

Debemos diferenciar la constitución en los casos de acoso laboral de los casos de acoso sexual/por razón de sexo.

En los **casos de acoso laboral**, es recomendable que la Comisión contenga los mismos miembros que el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Mientras que en los conflictos por **acoso sexual / por razón de sexo / diversidad**, es recomendable que la Comisión de acoso tenga la misma composición que la Comisión de Igualdad.

En los casos de que la empresa no disponga de las anteriores comisiones, la Comisión de Acoso estará compuesta, como mínimo, por:



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

- Una persona representante de la empresa, preferiblemente de RRHH.
- Una persona representante de los trabajadores.
- Una persona técnica especializada en Ergonomía o Psicosociología.
- Se puede requerir la presencia de un perito externo (psiquiatra forense, psicólogo/a o abogado/a).

En los casos de acoso sexual / por razón de sexo / diversidad, al menos la mitad de los miembros del Comité deberá tener **formación** en igualdad o género y/o especialización en peritaje por conflictos de acoso de esta índole.

Por último, el Comité nombrará a una **persona instructora** para que lleve a cabo la investigación, que puede ser o no miembro de la Comisión de Acoso, o incluso una persona externa a la empresa (perito experto/a), con quien la víctima, si así lo desea, tratará de forma exclusiva desde que se inicia el proceso.

Todas las personas del Comité, así como la persona instructora del caso, deberán rellenar y firmar el documento Anexo II, de compromiso de confidencialidad.

6.2.2. PROCESO DE INVESTIGACIÓN INFORMAL O POTESTATIVO

Se dispone de un **plazo de siete días hábiles** desde que se constituya la Comisión de acoso para el desarrollo del proceso de investigación. Durante la investigación el comité de acoso utilizará los recursos que sean necesarios para elaborar el informe de conclusiones: se podrá acceder a cualquier lugar de la empresa, en cualquier momento y se recabarán las declaraciones necesarias al respecto.

Es recomendable que, si se realizan entrevistas, éstas sean, en primer lugar, a la persona afectada, posteriormente a los testigos y, por último, a la persona acusada.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

6.2.3. RESOLUCIÓN

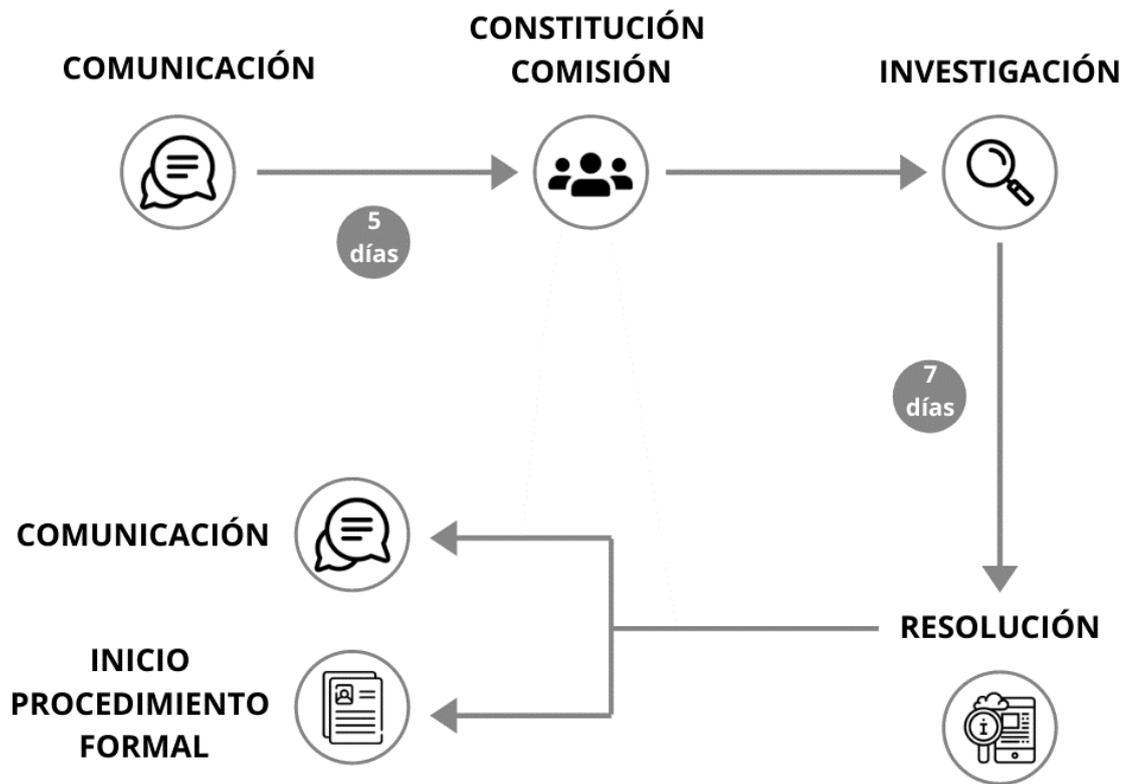
En el caso que se entienda que la conducta denunciada no se considera acoso sexual o por razón de sexo, pero es una conducta sexista que si se perpetúa en el tiempo puede llegar a serlo, en este procedimiento informal de solución el comité de acoso se limitará de forma exclusiva a transmitir la queja a la persona acusada contra la que se ha presentado la queja, sola o en presencia de la persona afectada, e informar sobre las sanciones disciplinarias que conllevaría una situación de acoso sexual o por razón de sexo en el caso de que persistiese la conducta.

Cuando se estime que la conducta denunciada puede ser considerada acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión de acoso, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase informal y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el procedimiento formal si la persona acosada no queda satisfecha con la resolución propuesta por la comisión instructora en la fase informal.

El resultado del procedimiento informal se recogerá en un informe de conclusiones (Resolución), que incluirá las medidas correctivas a adoptar. Se informará del mismo a la dirección de la empresa, a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad (en caso de existir de manera independiente), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso, y en la que se codificará la identidad de las personas implicadas.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*



Infografía 1. Procedimiento Informal: Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

6.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal se inicia cuando la persona afectada u otra persona conocedora del acoso sexual o por razón de sexo realiza una denuncia por escrito (Anexo III) que se tramitará a través del canal de denuncias establecido. También puede iniciarse como continuación al procedimiento informal o por una disconformidad con la resolución del procedimiento informal.

Se recomienda notificar a Inspección de Trabajo cuando tenga su inicio un procedimiento formal de denuncia de acoso.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

Al presentarse la denuncia, si se admite a trámite, se informará a la presunta persona agresora de la situación.

6.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

En un plazo de **cuatro días hábiles** desde que se tramita la denuncia, debe haberse conformado la Comisión de acoso.

Debemos diferenciar la constitución en los casos de acoso laboral de los casos de acoso sexual/por razón de sexo.

En los casos de **acoso laboral**, es recomendable que la Comisión contenga los mismos miembros que el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Mientras que en los conflictos por **acoso sexual / por razón de sexo / diversidad**, es recomendable que la Comisión de acoso tenga la misma composición que la Comisión de Igualdad.

En los casos de que la empresa no disponga de las anteriores comisiones, la Comisión de Acoso estará compuesta, como mínimo, por:

- Una persona representante de la empresa, preferiblemente de RRHH.
- Una persona representante de los trabajadores.
- Una persona técnica especializada en Ergonomía o Psicosociología.
- Se puede requerir la presencia de un perito externo (psiquiatra forense, psicólogo o abogado).

En los casos de acoso sexual / por razón de sexo / diversidad, al menos la mitad de los miembros del Comité deberá tener **formación** en igualdad o género y/o especialización en peritaje por conflictos de acoso de esta índole.

Puede que los miembros ejerzan el derecho de abstención o recusación.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

Por último, el Comité nombrará a una persona instructora para que lleve a cabo la investigación, que puede ser o no miembro de la Comisión de Acoso, o incluso una persona externa a la empresa (perito experto/a), con quien la víctima, si así lo desea, tratará de forma exclusiva desde que se inicia el proceso.

Todas las personas del Comité, así como la persona instructora del caso, deberán rellenar y firmar el documento Anexo II, de compromiso de confidencialidad.

6.3.2. ¿QUÉ MOTIVOS PUEDEN CAUSAR 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.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

6.3.3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN FORMAL

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, cartas...).
- Informes médicos.

Es recomendable que las entrevistas se realicen, en primer lugar, a la persona afectada, posteriormente a los testigos y, por último, a la persona acusada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Se dispondrá de un **periodo de investigación de máximo 30 días hábiles** para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Asociación Parkinson Segovia adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Garantías durante el proceso

Los derechos de la persona afectada que presenta una denuncia por acoso son:

- Trato justo.
- Gestión rápida del proceso.
- 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 específicos:

- 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.
- Presunción de inocencia.

6.3.4. RESOLUCIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y COMUNICACIÓN.

Resolución del caso

El informe de resolución se aprobará por consenso, siempre que sea posible, y, en su defecto, por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros de la Comisión, firmada por todos los miembros. El Comité podrá:



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

- Archivar el expediente por falta de evidencias. No obstante, se pueden proponer medidas para mejorar la situación de cara a la persona afectada.
- Proponer a la dirección de la empresa que inicie el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar un caso de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.

Incluso, en caso de ser muy grave, puede proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

- Apreciar hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Determinar otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán igualmente a la empresa 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 alfanumérico.
- 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.



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

El informe de resolución de la denuncia por acoso será **provisional durante un plazo de 3 meses**, durante el cual se podrán proponer nuevas fuentes de prueba a las que no se hubiera tenido acceso a lo largo de la investigación, o que influyan en la gravedad del caso, y por tanto puedan provocar cambios en las medidas correctivas. Pasado dicho plazo, la resolución será definitiva y no se podrá modificar.

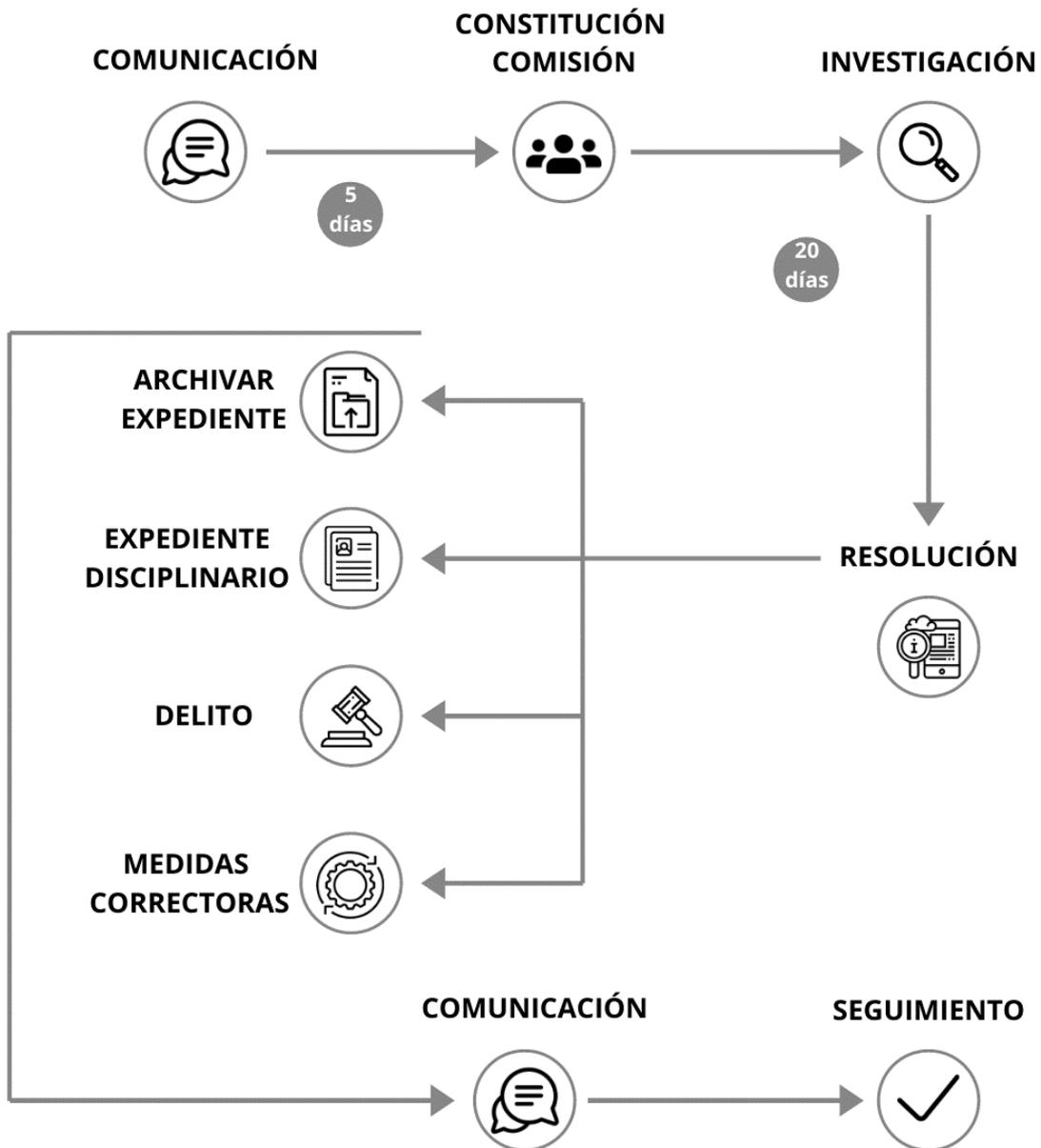
Comunicación de actuaciones

Se comunicará el informe de resolución a la dirección de la empresa, a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad (en caso de existir de manera independiente), quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso, y en la que se codificará la identidad de las personas implicadas.

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



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*



Infografía 2. Procedimiento formal: Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

6.3.5. CAUSAS AGRAVANTES, ACCIONES SANCIONADORAS Y SEGUIMIENTO.

Causas agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.
- Que se trate de un acoso por discriminación múltiple.
- Que el acoso sexual o por razón de sexo vaya dirigido a las mujeres, ya que no solamente se estaría cometiendo un delito de acoso, sino que también se estaría incumpliendo el derecho fundamental a la igualdad del art. 14 CE (según jurisprudencia constitucional).

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

Según el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS)**..:

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* **sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET)** prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

Además, la dirección de la empresa deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

Seguimiento

Corresponderá a la dirección y a la Comisión de acoso el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto, tanto a corto como a medio y largo plazo. 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.

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a 30 días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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

La Comisión de acoso también elaborará, **anualmente**, un informe o memoria de seguimiento, analizando el grado de éxito del procedimiento y proponiendo posibles mejoras, siempre respetando la intimidad de las personas implicadas en cada caso.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

7. CANAL DE DENUNCIA

7.1. CASOS DE ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO / POR DIVERSIDAD

En la Asociación Parkinson Segovia, Teresa Martín Sanz es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Asociación Parkinson Segovia deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. No obstante, la Asociación Parkinson Segovia garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Asociación Parkinson Segovia habilita la cuenta de correo electrónico quejasparkinsonsegovia@gmail.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión de acoso, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión de acoso.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

7.2. CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En la Asociación Parkinson Segovia, Teresa Martín Sanz es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Asociación Parkinson Segovia deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. No obstante, la Asociación Parkinson Segovia garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Asociación Parkinson Segovia habilita la cuenta de correo electrónico quejaparkinsonsegovia@gmail.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión de acoso, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión de acoso.



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

8. ANEXOS (CAPTURAS PERSONALIZADAS)

8.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA



ANEXO I. Guía breve 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.
- iv. Al servicio de información y asesoramiento de la Consejería correspondiente a la CCAA del centro de trabajo.

B. Iniciar el procedimiento 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 por delito, que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía Nacional o Guardia Civil, 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 y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34, 28027 Madrid

juridico@inmujer.es

Teléfono: 914 528 500

Consultas genéricas: <https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/contacto.do>



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

8.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD



ANEXO II. Compromiso de confidencialidad

Compromiso de confidencialidad

Doña Teresa Martín Sanz habiendo sido designada por la Asociación Parkinson Segovia 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 por Asociación Parkinson Segovia de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Lugar:
Fecha:
Fdo.:



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género

8.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO.



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.
- Comité de Igualdad.
- Testigo directo.
- Otros (especificar):

TIPO DE ACOSO

- Moral o Psicológico
- Sexual
- Por razón de sexo
- Por razón de orientación sexual
- Por razón de identidad sexual
- Por razón de expresión de género
- Otras discriminaciones
(Especificar)

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre y apellidos (DNI/NIE)		
Nº DNI/NIE/Pasaporte:	Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro:	Teléfono de contacto:
Género:	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Neutro / Género fluido	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro:
Centro de trabajo		
Cargo		
Antigüedad en el puesto		
Mando superior		
Mandos inferiores		
Tipo de ocupación desarrollada		



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*



ANEXO III. Comunicación de acoso

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos (DNI/NIE)		
Nº DNI/NIE/Pasaporte:	Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro	Teléfono de contacto:
Género:	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Neutro / Género fluido	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro:
Centro de trabajo		
Cargo		
Antigüedad en el puesto		
Mando superior		
Mandos inferiores		
Tipo de ocupación desarrollada		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

--



Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo/género



ANEXO III. Comunicación de acoso

SOLICITUD:

Solicito la activación del procedimiento:

Informal

Formal

Para la prevención, actuación y resolución de la situación de acoso.

Solicito el acompañamiento durante el proceso de:

RLT

Abogado/a personal

Persona de confianza

Persona de apoyo psicosocial

Otros: _____

(no rellenar si no se precisa acompañamiento).

Lugar:
Fecha:
Fdo.:



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*

8.4. ANEXO IV. SOLICITUD DE MEDIACIÓN



ANEXO IV: solicitud de mediación

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE:

Nombre y apellidos (DNI/NIE):		
Nombre y apellidos de su representante:		
Condición que ostenta:		
Centro de trabajo:		
Cargo:		
Tipo de ocupación desarrollada:		
Antigüedad:		
Mando superior e inferior:		
Dirección habitual:		
Municipio/Provincia	Código postal:	
Teléfono:	Móvil:	Fax:

DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE:

Nombre y apellidos (DNI/NIE):		
Nombre y apellidos de su representante:		
Condición que ostenta:		
Centro de trabajo:		
Cargo:		
Tipo de ocupación desarrollada:		
Antigüedad:		
Mando superior e inferior:		
Dirección habitual:		
Municipio/Provincia	Código postal:	
Teléfono:	Móvil:	Fax:



*Protocolo integral de prevención y actuación frente al acoso
laboral, sexual y por razón de sexo/género*



ANEXO IV: solicitud de mediación

DESIGNACIÓN DEL MEDIADOR/A POR LA DIRECCIÓN:

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 de mediación para la prevención, actuación y resolución de la situación de acoso.

Lugar:
Fecha:
Solicitud dirigida a:
Fdo.: