

PROCEDIMIENTO OPERATIVO

**PREVENCIÓN / ACTUACIÓN DE VIOLENCIA
LABORAL**

ÍNDICE

Índice de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETO.....	4
ALCANCE.....	4
DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	4
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	5
DEFINICIÓN DE CONFLICTO LABORAL/ DIFERENCIAS INTERPERSONALES.....	5
QUEJA.....	5
MEDIACIÓN.....	5
MEDIADOR/A.....	5
COMITÉ ASESOR:.....	5
ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO.....	5
TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.....	6
FASES DEL ACOSO.....	6
GRADOS DE ACOSO.....	6
“ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”.....	7
ACOSO DISCRIMINATORIO.....	7
DESARROLLO.....	8
SITUACIÓN DE CONFLICTO LABORAL.....	8
COMUNICACIÓN.....	8
ANÁLISIS DEL CASO.....	8
MEDIACIÓN.....	9
SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL.....	10
COMUNICACIÓN / DENUNCIA.....	10
VALORACIÓN INICIAL/ANÁLISIS DEL CASO.....	11
COMISIÓN INVESTIGACIÓN.....	11
RESOLUCIÓN: EMISIÓN DEL INFORME.....	12
COMUNICACIÓN DE ACTUACIONES.....	12
SEGUIMIENTO.....	12
ANEXO I – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.....	13
ANEXO II – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE MEDIACIÓN.....	15
ANEXO III – COMITÉ ASESOR.....	16
ANEXO IV – TIPOS DE CONDUCTA ACOSO SEXUAL.....	17

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución española reconoce como derecho fundamental “*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...*” “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...*” (artículo 14); “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*” (artículo 15); “*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*” (artículo 18.1) “*Todos los tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo*” (art. 35.1)

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de Marzo, para la *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. **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 que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, *la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad*, a los que tiene derecho todo trabajador.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la **Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de Junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/ 1995, que señala, en su preámbulo XI, que “*dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad*”. Con lo que “*quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas*”. Planteamiento que se recoge en el artículo 173, en el que se indica que “*con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes, que sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima*”.

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

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

Dentro del contexto que nos marca la citada **Ley 31/1995**, esta empresa se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral. Este “*Protocolo de Prevención de Violencia Laboral*” en el constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

2. OBJETO

El objetivo general de este protocolo, es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual, discriminación por razones de sexo, edad, ideología, discapacidad o cualquier otra condición personal, social o laboral, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito de la empresa.

Objetivos específicos:

- Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den este tipo de conductas, en el espacio laboral de la empresa.
- Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

3. ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación en todas las delegaciones y personal laboral de la **INTEGRA-T SERVEIS I ASISTENCIA SOCIAL DOMICILIARIA S.L.** así como a todo el personal de empresas externas que puedan prestar sus servicios en estas delegaciones.

4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

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

- ▶ **Constitución Española** de 27 de diciembre de 1978, en sus artículos 10, 15, 18 y 40.2.
- ▶ **Ley 31/1995** de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- ▶ **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- ▶ **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- ▶ **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- ▶ **Código Penal. Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE Núm. 152 de 2010
- ▶ **Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo** sobre acoso moral en el lugar de trabajo.
- ▶ **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.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

5.1. DEFINICIÓN DE CONFLICTO LABORAL/ DIFERENCIAS INTERPERSONALES

Estado o condición de discordia, desacuerdo, antagonismo u oposición entre un trabajador individual y su responsable, gerente, etc., entre un dos o más trabajadores del mismo centro o entre trabajadores de distintas delegaciones que pertenezcan a la misma empresa o a empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

5.2. QUEJA

Una queja es una inquietud, un problema o reclamo que un empleado le hace al empleador con respecto al trato que ha recibido en el trabajo. Estos reclamos representan una violación a los derechos del trabajador en el puesto y suelen ser de naturaleza individual.

5.3. MEDIACIÓN

Es un mecanismo voluntario orientado a la resolución de conflictos, a través del cual dos o más personas gestionan una solución amistosa de sus diferencias, auxiliadas por otra persona neutral, imparcial y cualificada. Se entenderá por persona neutral, aquella que sea ajena a la organización o siendo personal laboral, ajena al centro donde surge el conflicto. Se entiende como persona cualificada aquella que pueda acreditar formación y experiencia mínima de 2 años en mediación.

5.4. MEDIADORA/A

Persona que media entre dos o más partes ante una situación de conflicto para que lleguen a un acuerdo en un asunto o problema de forma eficaz, imparcial y competente, con respeto al principio de confidencialidad.

5.5. COMITÉ ASESOR:

Comité conformado para la investigación de las denuncias de acoso (también llamado comité de investigación). Conformado paritariamente por representantes de la empresa y de los trabajadores. Normalmente respaldados por un asesor externo (técnico del servicio de prevención).

5.6. ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO

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

Se tiene que cumplir lo siguiente:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habersele causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo (al menos 6 meses).

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

5.7. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Podemos distinguir cuatro tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.
- **Acoso mixto:** Este tipo de abuso se caracteriza por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador por parte de sus superiores así como también por parte de sus compañeros de trabajo.

5.8. FASES DEL ACOSO

El acoso es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

5.9. GRADOS DE ACOSO

Vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

- 1) **Primer grado.** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- 2) **Segundo grado.** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

- 3) **Tercer grado.** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

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

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

Se considera el “**acoso sexual**” como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

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

Si lo centramos en el ámbito del trabajo: la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Ver Anexo IV

5.11. ACOSO DISCRIMINATORIO

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

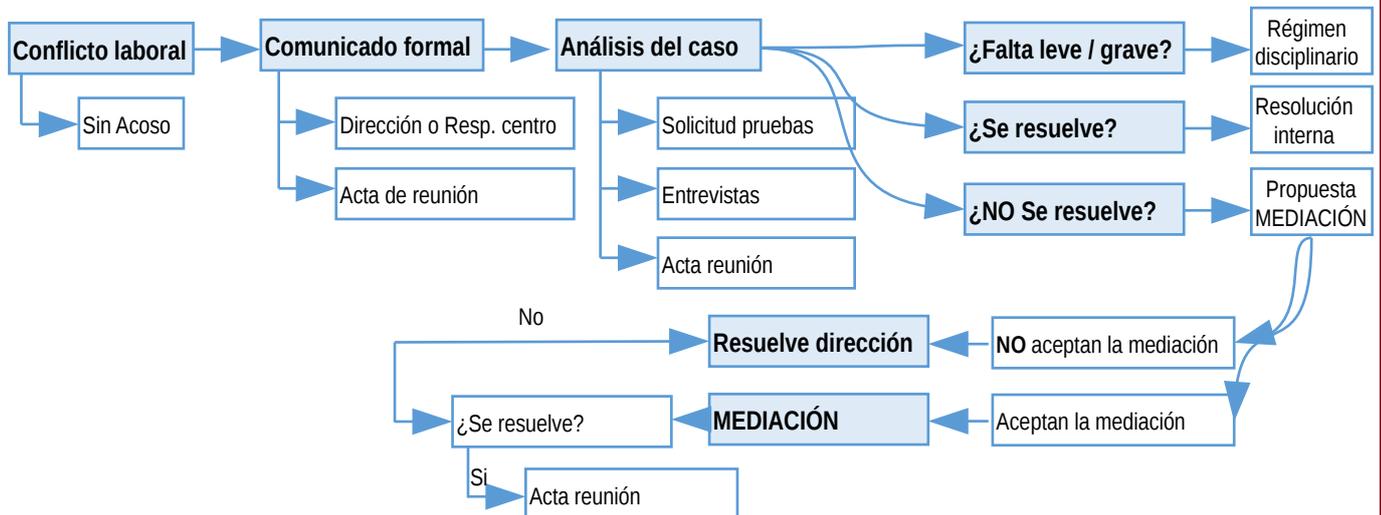
Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a:

- Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

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

6. DESARROLLO

6.1. SITUACIÓN DE CONFLICTO LABORAL



6.1.1.COMUNICACIÓN

El proceso de conflicto laboral comienza con un reclamo verbal informal que se realiza ante el responsable del centro. Si este/a ve indicios de algún comportamiento reprobable, procede a analizar el caso.

6.1.2.ANÁLISIS DEL CASO

Una vez verbalizada una situación de conflicto entre dos o varias personas se procede según las siguientes pautas:

1. **Recopilación de pruebas:** se realizan reuniones por separado, entre el responsable del centro, y las personas involucradas en el conflicto para establecer los hechos que tuvieron lugar, dónde, cuándo, quién estuvo involucrado (si hay testigos) y qué medidas proponen para resolver el problema. Se deja constancia de la reunión mediante un acta.
2. **Entrevistas:** se entrevistará a los testigos citados con el objeto de contrastar objetivamente las versiones de las personas implicadas.

Una vez analizado el caso se pueden dar tres situaciones distintas:

- 1- **Se resuelve el conflicto:** se constata que es un hecho puntual y ambas partes aceptan las medidas propuestas. Se elabora acta de reunión. Aunque se resuelva en este punto, no se dará por terminado el conflicto hasta no realizar verificación del cumplimiento de las medidas propuestas.
- 2- **El conflicto no se resuelve:** según la situación existente, es posible que el conflicto no se pueda resolver, ya sea por las partes implicadas ya sea por decisión del responsable. En este caso se propondrá la figura de un MEDIDADOR/A.

Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la mediación laboral a través del formato descrito en el Anexo II.

- 3- La propuesta del mediador deberá ser aceptada por ambas partes, **en caso de que alguna de ellas no lo acepte**, será la dirección de la empresa quién resuelva la situación.

En caso de que durante el análisis objetivo de las causas, se detectara que alguna persona ha incurrido en una falta leve o grave tipificada según Convenio Colectivo, la dirección de la empresa, procederá a aplicar el régimen disciplinario, independientemente de cómo se resuelva el conflicto.

6.1.3.MEDIACIÓN

La mediación se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes donde el MEDIADOR/A las asiste para que lleguen a un consenso.

Dichas reuniones se realizarán conjuntamente y de forma individual de manera excepcional. En todo momento se podrá recusar la figura del mediador por no considerarlo imparcial.

La información que una parte revela al mediador de forma confidencial durante el transcurso de dichas reuniones, se conservará en el más estricto secreto y no se podrá revelar a la otra parte ni a terceros, a menos que se obtenga autorización expresa para tal revelación.

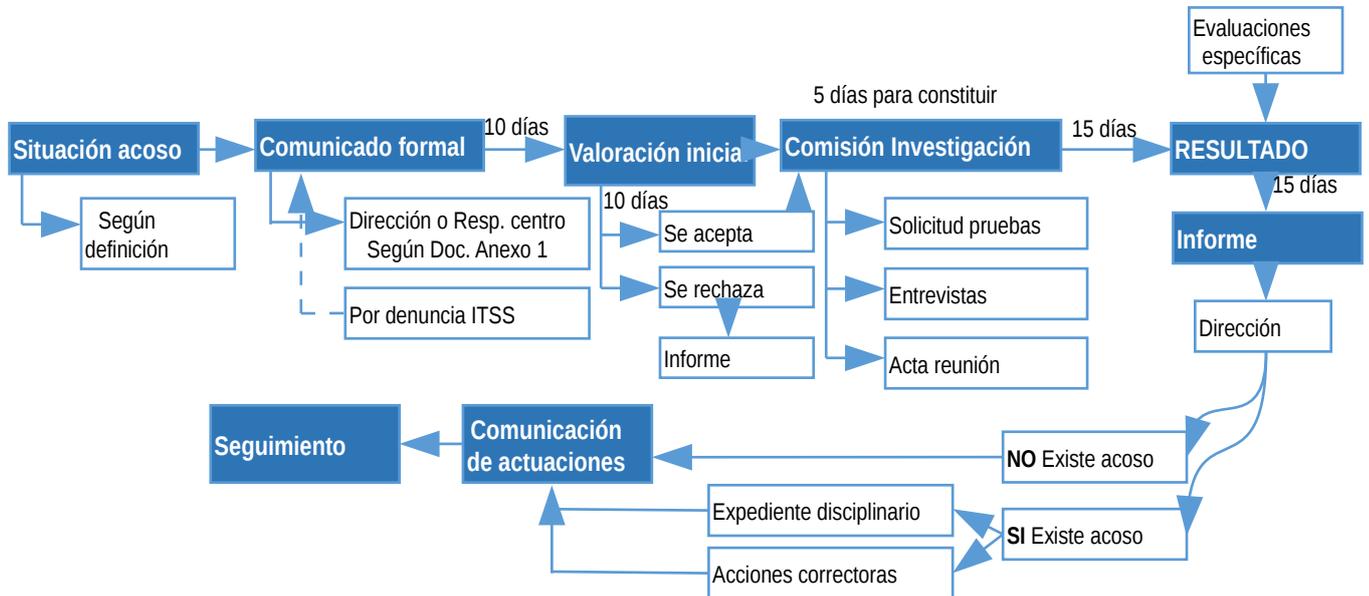
Al ser el acuerdo de mediación confidencial a la dirección, en el acta de finalización de la mediación, sólo se le indicará si ha habido acuerdo o no entre las partes

En el caso de llegar a un acuerdo, se entregará dicho acuerdo de mediación a cada una de las partes, reservándose otra la empresa para su archivo. El acuerdo debe estar firmado por todos.

La finalización del procedimiento puede producirse, habiéndose alcanzado o no un acuerdo, por decisión de alguna de las partes o del mediador.

Si el conflicto no se resuelve, se deja la resolución en manos de la dirección de la empresa.

6.2. SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL



6.2.1. COMUNICACIÓN / DENUNCIA

La denuncia de una situación de posible acoso laboral puede llegar por dos vías:

1. **Directamente a la organización:** ante la **dirección de la empresa**¹ y/o ante el **responsable de Recursos Humanos**, o ante el **responsable del departamento** donde la supuesta persona acosada preste servicio; siempre por escrito, bien por parte de la persona afectada o su representante, o por algún testigo del caso o bien por parte de los representantes de los trabajadores/delegados de prevención, utilizando bien el modelo Anexo I que o cualquier otro escrito donde figure:
 - Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.)
 - Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
 - Descripción cronológica y detallada de los hechos.
 - Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
1. **Por mediación de denuncia ante Inspección de Trabajo:** por escrito bien por parte de la persona afectada o por algún testigo del caso o bien por parte de los representantes de los trabajadores/delegados de prevención.
2. Si el empresario/gerente es el denunciado, no podrá intervenir en el procedimiento y por tanto todas sus funciones y atribuciones podrán ser asumidas por la asesoría laboral.

Tanto en el punto 1 como en el 2, cuando la información no provenga del propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo. En estos casos deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso, antes de que haya transcurrido un año desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

¹ La dirección de la empresa puede ser el Responsable del centro o la Gerencia. En caso de no estar la Gerencia se podrá entregar por email.

6.2.2. VALORACIÓN INICIAL/ANÁLISIS DEL CASO

La solicitud será tramitada en un plazo no superior a diez días hábiles (2 semanas), para que se inicie la fase de valoración inicial.

La Gerencia, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

1. **No admitir a trámite dicha denuncia**, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo – en este caso se emite un informe explicando los motivos y se hará llegar al denunciante. *Por ejemplo que se trate de un conflicto, a tratar según se establece en puntos anteriores.*
2. **Admitir a trámite dicha denuncia**, en cuyo caso procederá a recabar toda la información necesaria para poder emitir un **informe de valoración** en un plazo no superior a 10 días hábiles, para ello realizará las siguientes acciones:
 - a) **Entrevista** con el denunciante/denunciado/testigos.
 - b) **Recopilación de datos**: informes del responsable del centro, informes psicosociales si los hubiera, relación de bajas por enfermedad común y/o I.T. etc.

Se pueden dar **DOS situaciones** en esta fase:

1. **La Dirección ve indicios probados de Acoso laboral**. La Dirección, tras el estudio del asunto, elaborará un informe y propuesta de Resolución que dirigirá al Dpto. de Recursos Humanos para instar la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa o Estatuto de los Trabajadores.

2. **La Dirección necesita investigar más el caso, hay indicios pero todavía es una situación de posible acoso laboral**, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa. Se requiere la formación del Comité Asesor en el plazo de **cinco días hábiles**, en los términos establecidos en el Anexo III.

6.2.3. COMISIÓN INVESTIGACIÓN

En la resolución de la constitución de la Comisión de Investigación además de nombrarse los miembros del mismo **se designará a alguno de ellos como instructor**. Este proceso de constitución deberá cerrarse en un plazo máximo de 5 días.

La comisión estará formada por: 1 representante de la empresa, 1 representante de los trabajadores y 1 técnico con la especialidad de Ergo/Psico. Pudiéndose requerir la presencia en dicha comisión de un perito externo (abogado, psiquiatra forense, psicólogo, etc...). Uno de ellos actuará como instructor.

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

1. Investigación

- a) Reunida la Comisión, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.
- b) Si acuerda continuar con el procedimiento, el instructor de dicha Comisión realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a 15 días hábiles (se puede ampliar si se requiere de alguna prueba, analítica, declaración de algún perito, etc., indispensables para la correcta investigación del caso).

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

6.2.4.RESOLUCIÓN: EMISIÓN DEL INFORME

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que junto a los demás miembros de la Comisión de Investigación remitirán a la dirección de la empresa. Dicha resolución se realizará **por mayoría simple**² de los miembros/as de la Comisión, y será firmada por todos los integrantes del mismo

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

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante se pueden proponer medidas que mejoren la situación existente.
- Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y proponer, si procede, las medidas correctoras de la situación así como aplicación del régimen disciplinario según Convenio Colectivo.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos a algún empleado, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

6.2.5.COMUNICACIÓN DE ACTUACIONES

De las resoluciones tomadas, una vez activado el presente Protocolo se informará por escrito a los implicados en el proceso, teniendo acceso al Informe del Instructor pero no así a las pruebas documentales recabadas para tal fin.

6.2.6.SEGUIMIENTO

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

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

² Mayoría simple: la mitad +1

7. ANEXO I – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

SOLICITANTE:

<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Servicio de Prevención.	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Dirección
<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada	<input type="checkbox"/> Delegado/s de Prevención	<input type="checkbox"/> Delegado/s sindicales	<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud.
<input type="checkbox"/> Otros (especificar):			

TIPO DE ACOSO:

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

DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre y apellidos			
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> M / <input type="checkbox"/> H	Teléfono de contacto:	
Centro de trabajo			
Cargo		Antigüedad en el puesto	
Mando inmediatamente superior			
Tipo de ocupación desarrollada:			

8. ANEXO II – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE MEDIACIÓN

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

DESIGNACIÓN DE MEDIADOR (1)

El mediador/a designado/a es D/Dña. _____

Y, para el caso de que no pueda actuar, D/Dña. _____

9. ANEXO III – COMITÉ ASESOR

1. Composición

- Un representante de la empresa nombrado por el responsable de recursos humanos, según donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- Un técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un Delegado de Prevención.
- Un experto designado al efecto (si el Comité lo estima necesario)

Los componentes del grupo serán designados por la empresa, el delegado de prevención será designado a propuesta de los delegados de prevención.

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

2. Régimen de funcionamiento del Comité Asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

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

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

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

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

10. ANEXO IV – TIPOS DE CONDUCTA ACOSO SEXUAL

El repertorio de conductas presentes en una situación de estas características es múltiple y variado. Las relacionamos a continuación:

1 Conductas verbales

Se clasificarán según su gravedad en: (1) Acoso leve (2) Acoso moderado (3) Acoso grave

- Bromas, chistes con contenido sexual. (1)
- Piropos ofensivos (1)
- Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales. (1)
- Valoración sobre el aspecto físico de alguien. (1)
- Reiteración en la petición de citas. (1)
- Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general. (1)
- Pedir relaciones sexuales sin presión. (2)
- Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual. (2)
- Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa. (3)
- Amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales. (3)

2 Conductas físicas

- Violación del espacio vital de una persona. (1)
- Tocar, pellizcar, agarrar. (3)
- Acariciar, besar o abrazar. (3)
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo. (3)
- Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”. (3)

3 Otras conductas

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien. (1)
- Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos. (1)
- Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer póster con connotaciones sexuales. (2)