

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO Y ACOSO LABORAL

ES NUESTRA RESPONSABILIDAD



**INCLUYE GUÍA DE
BUENAS PRÁCTICAS**



J. Leandro López s.l.
agencia de transportes

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO



J. Leandro López s.l.
agencia de transportes

hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, **J. LEANDRO LÓPEZ, S.L.** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso **J. LEANDRO LÓPEZ, S.L.** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

MAYO 2022

Firmado Gerencia:

ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO Y MOBBING

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

MEDIDAS DE PREVENCIÓN acoso sexual y por razón de sexo y género:

1. MARCO NORMATIVO

Sanciones

Medidas cautelares

Escala de gravedad

Obligaciones de las empresas

Vigencia del procedimiento

2. CONCEPTOS

a. Tipos de acoso sexual

b. Tipos de acoso por razón de sexo y género

c. Tipos de acoso por razón de sexo por embarazo o maternidad

3. RECURSOS HUMANOS Y TÉCNICOS DE LA EMPRESA

Procedimiento de denuncia

Modelo de denuncia

4. PROCEDIMIENTOS

Principios de los procedimientos

Procedimiento

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS

Qué puedo hacer si me siento acosada/o

Dónde puedo recibir información o asistencia

6. REFERENCIAS NORMATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS

1. MARCO NORMATIVO

La **Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y género en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). La Ley establece la obligatoriedad de esta medida en su artículo 48 y este también se establece la **obligación negociar las medidas** que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. **El R.D. Ley 6/2019 del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, recoge:

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación".

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación. Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su art. 33.

Tanto el **Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social** establecen entre los derechos básicos de la plantilla el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como **infracción muy grave**, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

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**, en su artículo 8, incluye entre las **infracciones muy graves** en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito empresarial, cual quiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el/a empresario/a, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Sanciones

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 € y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 €. Por su parte el artículo 46, bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de nuestra empresa, el convenio colectivo dictaminará las medidas disciplinarias a tomar y a falta de las mismas será el Estatuto de los trabajadores y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el que regule la situación de acoso dada.

De forma general, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias para el personal como las siguientes:

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

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva". La Persona de Referencia elaborará un informe de los hechos acontecidos y se impondrá la sanción correspondiente, la cual se aprobará la Gerencia de la empresa.

Medidas cautelares

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso.:

- Conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.
- Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del/la presunto/a acosador/a o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.
- Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

Cuando la situación de acoso sexual o por razón de sexo ocurra entre la clientela de la empresa y el personal, la PERSONA DE REFERENCIA actuará de la siguiente forma:

- Atender con la máxima sensibilidad y empatía a la víctima.
- Escuchar atentamente, si así lo requiere la víctima, el relato de lo ocurrido.
- Acompañamiento a la víctima al hospital si desea acudir y/o poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.
- Acompañamiento a la víctima a las dependencias judiciales a formular la denuncia.
- Acompañamiento a la víctima a su casa, si así lo desea.

Así, **la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede:**

Actuar de oficio, vigilando el cumplimiento del mandato de la norma por parte de empresas y/u organizaciones laborales.

Actuar, por requerimiento de la víctima o de su representante, ante la denuncia de una situación de acoso entre el personal.

Escala de gravedad de la situación de acoso

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

- **LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
- **GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- **MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

(Herramienta de Apoyo N.º 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de anterior Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.)

Obligaciones de las empresas:

- **Todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla** tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al **acoso sexual y por razón de sexo**.
- La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una **infracción del ordenamiento jurídico**.
- El **acoso sexual y por razón de sexo**, así como todo trato desfavorable relacionado con el **embarazo, la maternidad, paternidad** o asunción de otros **cuidados familiares y el estado civil** se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Vigencia del procedimiento:

El procedimiento tendrá una vigencia indefinida (la obligación y el deber de tener establecido el procedimiento es para siempre).

Ello no obsta para que pueda ser revisado, mejorado, analizado....

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

Protección de la privacidad de las víctimas de acoso:

Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada (Informe AEPD 149-2019).

El tratamiento de datos personales en supuestos de acoso debe tener en cuenta lo siguiente:

- 1.** La puesta en marcha de procedimientos sancionadores en la empresa frente a la persona acosadora no requiere del consentimiento de la persona acosada. La base jurídica es el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1.c) del RGPD). La empresa está obligada a prevenir e identificar las prácticas de acoso y a erradicar, en su caso, las situaciones de acoso en la empresa. Además, las entidades tienen el deber de poner en marcha los mecanismos de actuación previstos en sus políticas de prevención del acoso, iniciando las actuaciones disciplinarias pertinentes contra las personas trabajadoras que lleven a cabo estas conductas y comunicándoles las posibles consecuencias jurídicas y responsabilidades en que pudieran incurrir.
- 2.** En la investigación sobre lo sucedido solo se podrá solicitar a la persona acosada información pertinente para el esclarecimiento de los hechos.
- 3.** Los datos de la víctima obtenidos durante la investigación no se podrán utilizar para una finalidad distinta a la del procedimiento sancionador.
- 4.** La empresa debe garantizar la confidencialidad. La identidad de la víctima solo será revelada ante las personas con interés en el procedimiento, no siendo admisible una publicidad masiva o indiscriminada sin consentimiento de la víctima, ni tampoco el acceso a los datos de persona no legitimadas.
- 5.** Deberá asignarse un código identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de estas.
- 6.** La víctima debe prestar su consentimiento para declarar o testificar en los procedimientos sancionadores frente a la persona acosadora.
- 7.** Una vez concluido el procedimiento sancionador, los datos deben ser bloqueados durante el periodo de prescripción de la sanción, o en tanto puedan ser utilizados en un procedimiento judicial.
- 8.** La identidad de la víctima de acoso no deberá constar en ningún documento que se utilice con finalidad distinta a la sanción a la persona acosadora.
- 9.** Como garantía del principio de confidencialidad, tampoco debería figurar el acoso como razón para la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo.

- 10.**La representación de las personas trabajadoras únicamente podrá conocer la identidad de la víctima de acoso si es imprescindible para el ejercicio de sus labores de representación.
- 11.**La empresa debe informar a la persona acosada y la supuestamente acosadora sobre el tratamiento de datos y sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.
- 12.**Cuando la persona acosada ha recibido asistencia sanitaria derivada de esa situación por parte de los servicios médicos de la empresa, los datos médicos constituyen datos personales de categoría especial que solo pueden ser objeto de tratamiento con una finalidad vinculada al acoso.
- 13.**La cesión de datos de la víctima requiere su consentimiento, salvo previsión legal en contra.

2. CONCEPTOS

Acoso sexual

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

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

El acoso sexual es el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico, de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produce, incluido el laboral.

(Art. Único de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.)

Acoso por razón de sexo y género

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado **en función del sexo** de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Discriminación por razón de sexo y género

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.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se consideran discriminatorias y pueden producirse entre personas de **igual o distinto nivel jerárquico** dentro de la estructura orgánica de la empresa.

“La **diferencia** que se establece **entre acoso sexual y acoso por razón de sexo y género**, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

(Herramienta de Apoyo N.º 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Discriminación por embarazo o maternidad

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

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

Acoso Laboral o mobbing

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 quién 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 al entorno laboral.

El acoso moral no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo y al que destinamos más adelante parte de este documento.

a. Tipos de acoso sexual

Según la jurisprudencia y la Directiva 2002/73/CE se han clasificado las conductas de acoso sexual en dos tipos:

CHANTAJE SEXUAL

Producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la personas acosada.

Únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de repercutir sobre el acceso, mantenimiento del empleo, y las condiciones laborales de la persona acosada (formación, promoción profesional, el salario, etc).

ACOSO SEXUAL

Conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

No es necesario la superioridad jerárquica, pues puede darse entre compañeros/as (de igual o nivel inferior) o terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras)

- **Chantaje sexual**

La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como, por ejemplo, la posibilidad de promoción, acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa, o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental**

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma. (*Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual*)

Estas conductas, entre otras, que pueden ser consideradas Acoso Sexual:

CONDUCTAS VERBALES:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Un ÚNICO acto NO DESEADO puede ser constitutivo de acoso sexual

CONDUCTAS NO VERBALES

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

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

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

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:

- Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por **un superior jerárquico** o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo,
- como las que provengan de **compañeros/as**
- **o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo**, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

b. Tipos del acoso por razón de sexo y género

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

c. Tipos de acoso por razón de sexo por embarazo o maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Aunque la mayoría de las personas que padecen acoso son mujeres, dentro de estas hay **Grupos más vulnerables:**

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

- **Otro grupo vulnerable** son los jóvenes y personas del colectivo LGTBIQ+, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

3. RECURSOS HUMANOS Y TÉCNICOS DE LA EMPRESA

Persona de Referencia de prevención del acoso

La empresa pone a disposición sus recursos para la actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo y género.

Para el tratamiento de las investigaciones llevadas a cabo en estas situaciones, es necesario definir qué persona tomará el rol de Persona de Referencia.

La **Persona de Referencia no tendrá relación de amistad ni enemistad** con ninguna de las partes, **ni de subordinación o superioridad.**

En este caso, como en el de que la persona denunciada sea la de Referencia, **se sustituirá de forma puntual**, salvo que se prueben los cargos, en cuyo caso será reemplazada definitivamente.

Procedimiento de denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona acosada, la representación de la plantilla o cualquier persona testigo de los hechos, así como aquella que lo haga en nombre de la víctima.

PERSONA DE REFERENCIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Representación de la empresa y de la plantilla, abajo firmante, ACUERDAN la asignación de una **Persona de Referencia**, que tendrá por objeto el estudio y valoración de las denuncias que puedan producirse en el seno de nuestra empresa.

FUNCIONES DE LA PERSONA DE REFERENCIA:

- Recepción de las denuncias.
- Realizar la investigación pertinente, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación y propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en el plazo máximo dependiendo del tipo de procedimiento, a la dirección, para que se lleven a cabo las sanciones impuestas, e instar a la misma para que se abra expediente disciplinario si fuera necesario.
- Remitir copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.
- Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este documento.
- Informar sobre los derechos de las personas en el ámbito de la normativa sobre acoso.

SE ACUERDA

- Aprobar las medidas de Prevención contra el acoso y todo su contenido.
- Aprobar el Código de Buenas Prácticas.

Persona de Referencia:	
-------------------------------	--

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Leandro López Hidalgo | |
|---|--|

DENUNCIA

ACOSO LABORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO

SOLICITANTE

- PERSONA AFECTADA**
 REPRESENTANTE PLANTILLA
 OTROS (INDICAR) _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS _____
DNI _____ **PUESTO TRABAJO** _____
TELÉFONO _____ **E-mail:** _____

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS

TIPO DE ACOSO:

- LABORAL**
 SEXUAL
 POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO

EN CASO DE TESTIGOS, INDIQUE NOMBRE Y APELLIDOS:

SOLICITO A LA PERSONA DE REFERENCIA, el inicio del protocolo de actuación para este tipo de casos.

Firma:

Fecha:

PERSONA DE REFERENCIA
QUE RECIBE LA
RECLAMACIÓN

Nombre y apellidos: _____

Firma:

Fecha:

4. PRINCIPIOS

Los Principios que deben cumplir los procedimientos de prevención y tratamiento de los tipos de acoso que se recogen en este documento son:

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales.

Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas.

Principios

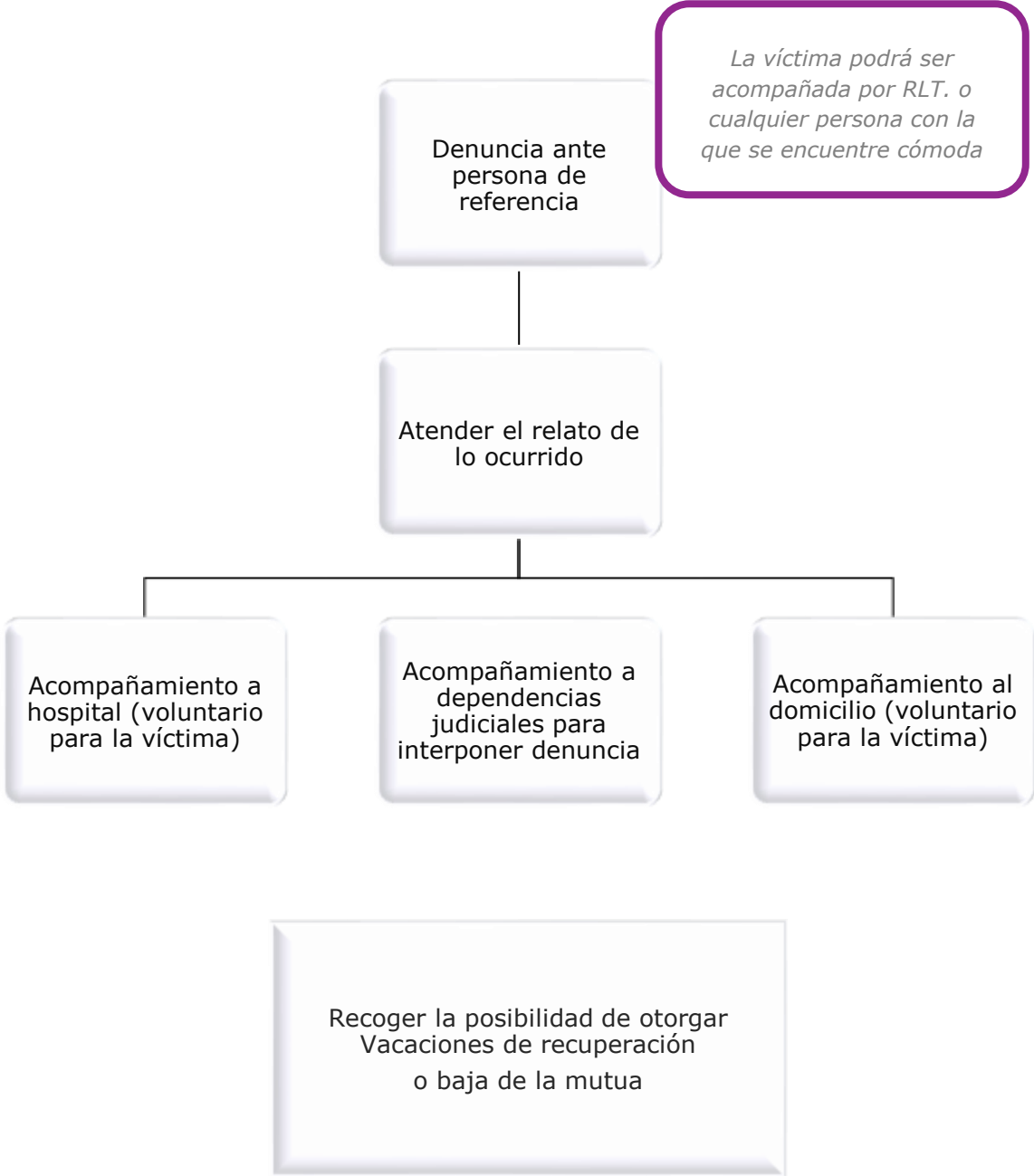
- Celeridad
- Confidencialidad
- Protección de la intimidad
- Protección de la dignidad
- Seguridad jurídica, imparcialidad
- Derecho de defensa de las partes

Procedimiento: ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO



En caso de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento de solución, sin perjuicio de otras acciones ante la autoridad laboral, civil o penal, podrá plantear una denuncia formal e iniciar un procedimiento dando parte a la Persona de Referencia.

Procedimiento en caso de acoso sexual por parte de clientela:



5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS

El presente procedimiento será de **aplicación a toda la plantilla**. Se incluirá también el personal **contratado por terceras personas** y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en **régimen de autonomía** que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente procedimiento.

Se establecerá el procedimiento que en cada caso proceda, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Las personas que planteen una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que quien sea testigo por sus declaraciones.

La dirección de la empresa asegurará la confidencialidad de los expedientes.

Garantizar a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, la empresa deberá establecer procedimientos para la rehabilitación de la persona presunta acosadora y un procedimiento sancionador para la persona que interpone la denuncia que resulte ser falsa.

La persona denunciante también podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

Garantías

- No represalias
- Confidencialidad
- Continuar o no en el puesto de trabajo
- Rehabilitación si no se constatare la denuncia
- Posibilidad de acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o vía judicial

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?

a. Solicitar información:

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

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

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

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es>

- Consulta online.: • Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.
- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

6. REFERENCIAS NORMATIVAS:

- Constitución Española
- Estatuto de trabajadores
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Código Penal
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Texto elaborado a partir del portal Igualdad en la empresa del Ministerio de la presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad:
 - *Herramienta de Apoyo N.º 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de anterior Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.*
 - Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos: acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de anterior Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
 - Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO (MOBBING)

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

COMPROMISO CONTRA EL ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a las empresas privadas y a las Administraciones Públicas, la obligación de vigilar las condiciones de trabajo de sus plantillas y evitar o reducir, en su caso, los riesgos derivados de su actividad laboral.

La protección se debe abarcar no sólo los riesgos de carácter físico, sino también a aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de sus empleados y empleadas.

J. LEANDRO LÓPEZ, S.L. se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de nuestra plantilla y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral (MOBBING)

Como hemos declarado anteriormente, existen una serie de principios fundamentales como son el ***derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad*** etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en nuestra empresa, comprometiéndonos a garantizar que nuestro equipo disfrute de un ambiente de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete la dignidad de las personas, adoptando, cuando si ocurriesen tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la empresa, acuerda desarrollar este protocolo de actuación que permita la **detección de las conductas de acoso psicológico**, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Firmado:

Gerencia

MEDIDAS DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO:

1. OBJETIVOS
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO (MOBBING)
 - a. Concepto
 - b. Causas
 - c. Consecuencias
 - d. Acciones que constituyen acoso laboral
 - e. Excepciones
4. REPRESENTACIÓN SINDICAL
5. PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OBJETIVOS

- Establecer una serie de **medidas** para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso psicológico en nuestra empresa.
- Considerar el acoso psicológico como un **riesgo psicosocial**
- **Proteger** a la plantilla de tales situaciones
- **Facilitar su reincorporación** al puesto de trabajo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento será de **aplicación a toda la plantilla**. Se incluirá también el personal **contratado por terceras personas** y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en **régimen de autonomía** que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente procedimiento.

La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el *Artículo 24 de Coordinación de Actividades Empresariales de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales*, y la normativa que lo desarrolla.

3. ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO

Concepto

Leymann considera que se puede hablar de **mobbing** en aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, ejercida de forma sistemática (al menos, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán, introdujo el concepto de mobbing o acoso psicológico en el trabajo para definir este fenómeno. (el término procede del verbo inglés **to mob**: regañar, atacar, maltratar, asediar)

(Notas prácticas: Acoso psicológico en el trabajo, mobbing. NÚMERO 96 / 2006. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).)

La **NTP 854**, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define **acoso psicológico** en el trabajo como la **“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”**.

El acoso psicológico puede implicar **ataques verbales y físicos o acciones más sutiles**, como la denigración del trabajo de un compañero o compañera o el aislamiento social.

En un proceso de acoso psicológico existen dos partes diferenciadas, por una parte, **quien acosa**, que actúa con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras, avasalladoras y vejatorias y, por otra, el **acosado o acosada**, que normalmente tiene un comportamiento tipo reactivo o inhibitorio.

Atendiendo a la posición en la empresa, el mobbing puede ser:

- **descendente** (si quien lo realiza es un o una superior),
- **horizontal** (si se produce entre individuos de un mismo nivel)
- **ascendente** (si se produce desde puestos subordinados a superiores).

El acoso psicológico **puede agravarse** debido a factores como la discriminación, la intolerancia, problemas personales y el consumo de drogas o alcohol.

Causas

Los aspectos que favorecen la aparición de este tipo de conductas hostiles en las empresas suelen estar relacionados con la **organización del trabajo** y con la gestión que de los conflictos hace la organización.

En relación con la organización del trabajo, enumeramos a continuación algunas situaciones de riesgo:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema.
- Empleo inseguro.
- Cambio repentino en la organización.
- Malas relaciones entre el personal y la dirección.
- Malas relaciones (falta de respeto, envidia, rivalidad, celos, competitividad, etc.) entre compañeros y compañeras, y comunicación escasa.

- Niveles extremos de exigencia laboral.
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes.
- Estilos de supervisión autoritarios.
- Flujos pobres de información.

Consecuencias

Las consecuencias cuando se sufre un acoso psicológico en el trabajo pueden abarcar desde manifestaciones psicosomáticas leves a cuadros con daños psíquicos importantes, incluso pueden llevar a comportamientos de autolesión por parte de quien lo sufre.

➤ **En el individuo:**

- puede tener consecuencias psíquicas: ansiedad, depresión, falta de autoestima, fobias, culpabilidad, etc.
- consecuencias físicas pueden derivar en: problemas digestivos y musculo esqueléticos, trastornos del sueño, etc.
- las consecuencias sociales en: aislamiento, problemas familiares, etc.

- ### ➤ **En el entorno laboral,** el acoso psicológico puede tener consecuencias relacionadas con el absentismo, rotación del personal, pérdida de efectividad y productividad, aumento de accidentes e incidentes, deterioro del clima laboral, etc.

Las acciones que constituyen acoso laboral pueden consistir en:

1.- Ataques a las víctimas con **medidas organizacionales:**

- El o la superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros y compañeras
- Prohibirles que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2.- Ataques a las **relaciones sociales** de la víctima:

- Restringir a la víctima la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Negar la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la **vida privada** de la víctima:

- Criticar y mofarse permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. Correo electrónico).
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces...
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y religiosas
- Mofas a la nacionalidad, orientación sexual...

4.- **Agresiones físicas:**

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

5.- **Agresiones verbales:**

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...).

Excepciones

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.

Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desemboken en conductas de Acoso Psicológico.

Tampoco tendrá consideración aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

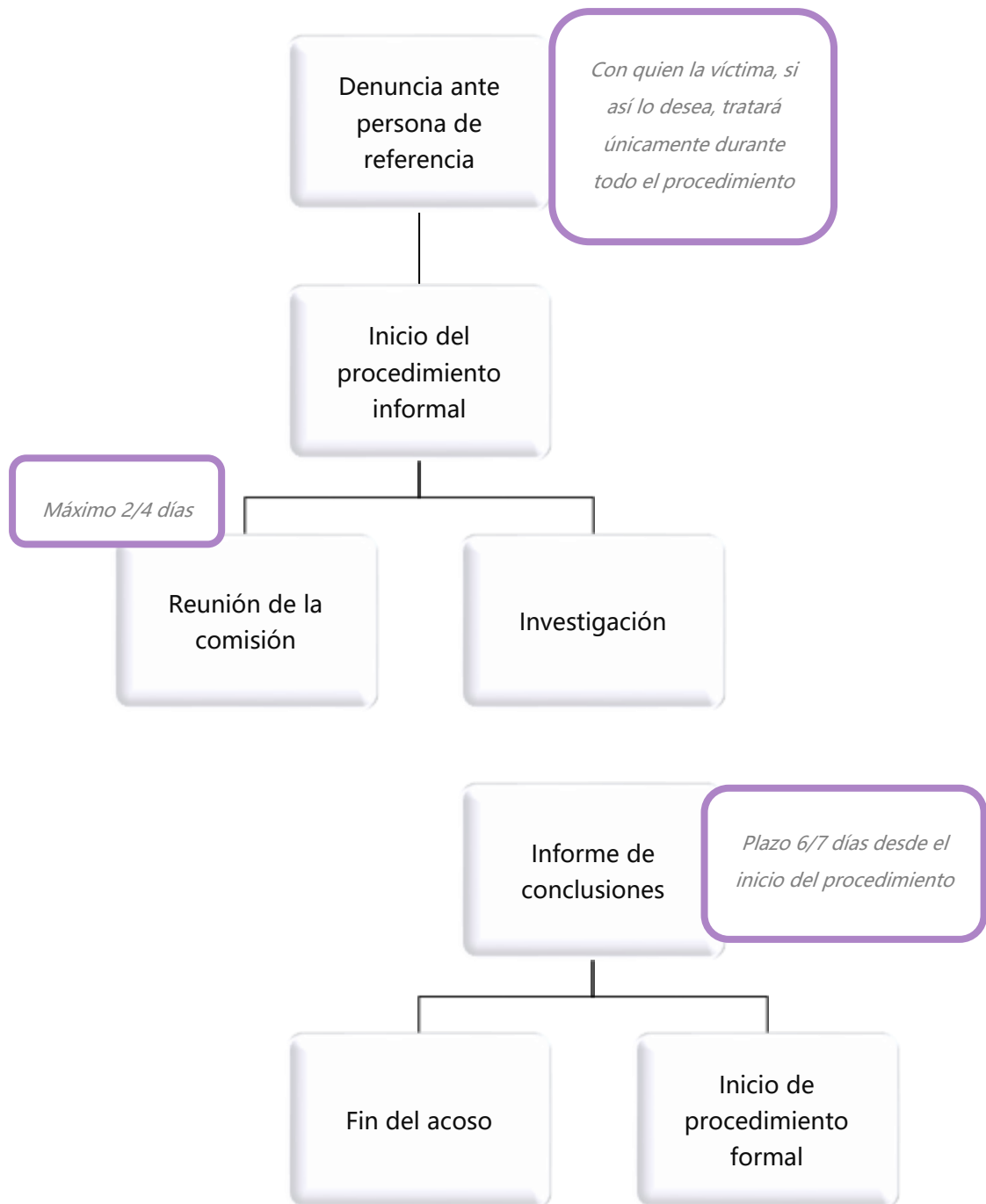
Asimismo, no constituiría acoso psicológico en el trabajo, el estilo de mando autoritario por parte de superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

SITUACIONES QUE NO CONSTITUYEN ACOSO PSICOLÓGICO

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboken en conductas de acoso laboral. Por lo tanto, se procederá a la apertura del Procedimiento informal, el cual se presenta a continuación, a través de la Persona de referencia y/o quién haya recibido la denuncia.

Procedimiento informal: ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO (MOBBING)



En el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, sin perjuicio de otras acciones ante la autoridad laboral, civil o penal, podrá plantear una denuncia formal e iniciar un procedimiento formal dando parte a la Persona de Referencia

4. REPRESENTACIÓN SINDICAL

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos en la medida que forman parte del proceso de prevención del Acoso recogido en apartados anteriores:

- A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
- A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
- A ser consultados, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Persona de Referencia de prevención del acoso

La Persona de Referencia de Prevención Del Acoso ya existente albergará la participación de la persona encargada de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa con la especialidad "ergonomía y psicología aplicada":

- De esta manera **quedará ampliada la participación en el proceso** con esta persona y se firmará un **acta de reunión**.
- Este **equipo recibirá formación** especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

Cualquier persona de este Equipo involucrada en un proceso de acoso laboral (o sexual o por razón de sexo) afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, **quedará automáticamente invalidada** para formar parte de dicho proceso.

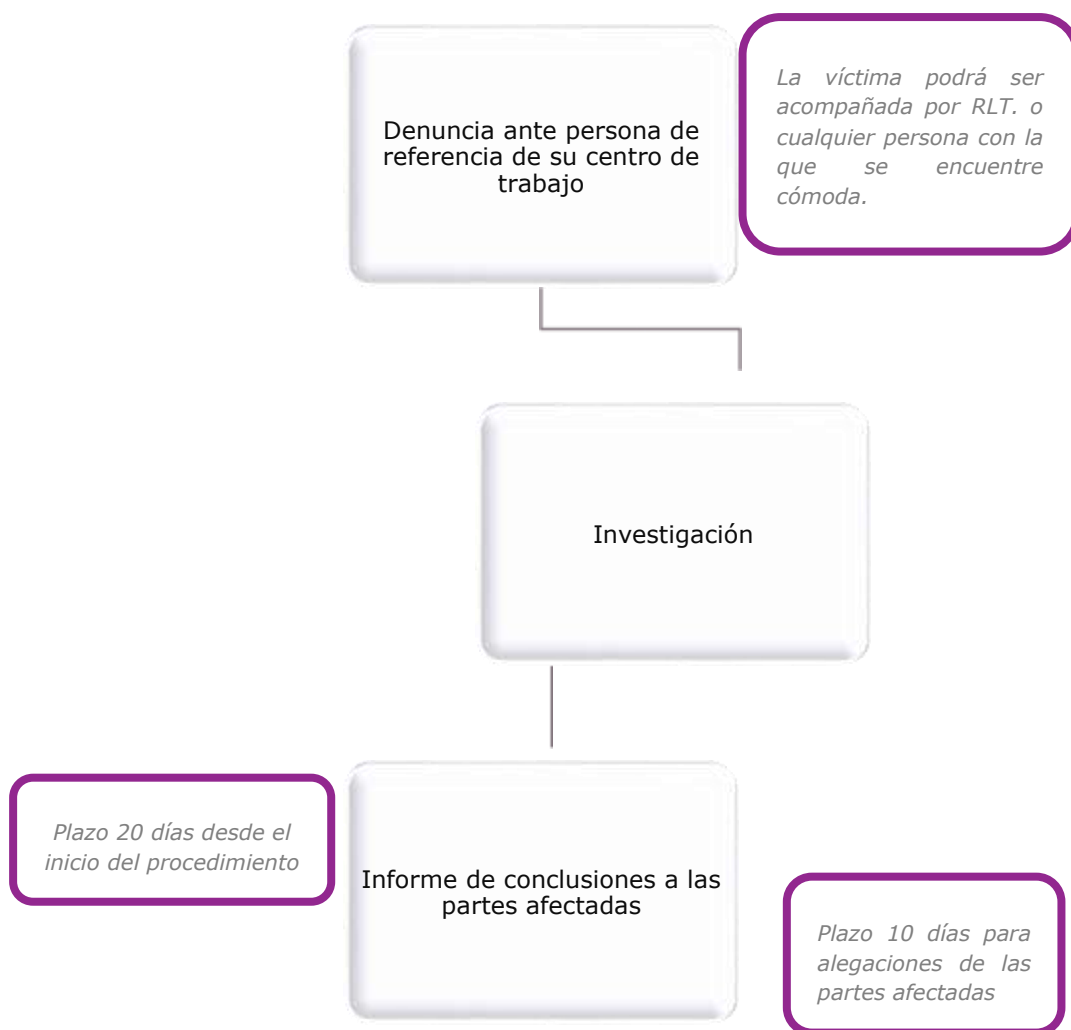
Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Denuncias

Las denuncias se **harán de manera verbal y/o por escrito** (modelo presentado anteriormente) por la persona afectada, cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, e incluso de forma anónima, ante la persona de referencia de su centro de trabajo el cual iniciará el procedimiento para este tipo de casos. La persona de referencia dejara constancia escrita de la denuncia tramitada.

Vías de resolución

- 1. Acuerdo entre las partes** a través de la persona de referencia de su centro
- 2. Resolución** y propuesta de soluciones:
 - Derivación a cursos de formación.
 - Cambios de puestos de trabajo.
 - Cualquier otra medida que considere oportuna.
 - Apertura del procedimiento externo.



3. Denuncia ante la **Inspección de trabajo**:

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona afectada, aunque esta decisión debiera ser la última actuación a adoptar, habiendo agotado todos los canales actuación interna.

Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

- Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las medidas propuestas.
- Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- Cuando el estado físico o psíquico de la víctima así lo sugieran o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

4. **Resolución Judicial**:

El presunto acosado podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial. A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.

Las víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo y la ayuda de la empresa, necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por especialistas, a otro diferente. También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cuadernillo informativo de Prevención de Riesgos Laborales. Protocolo de acoso laboral UGT Madrid.
2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 - a. NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
 - b. NTP 854. Año 2009 Acoso psicológico en el trabajo
3. Notas prácticas N°96/2006. Acoso psicológico en el trabajo, Mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y
GÉNERO Y ACOSO LABORAL**

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

DECLARACIÓN DE INTENCIONES

El presente Código de Buenas Prácticas consiste en proporcionar directrices que permitan **identificar las distintas formas de conducta** que constituyen **acoso laboral, sexual o por razón de sexo y género**, al objeto de prevenirlas, así como en un **conjunto de medidas preventivas**, persiguiendo el buen hacer profesional frente a estas situaciones en la empresa.

"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social" (art. 10. Constitución Española).

Es un compromiso de **toda la organización**, la consecución de un clima laboral positivo y libre de cualquier actuación, que de forma directa o indirecta pudiera atentar contra la dignidad de los trabajadores o trabajadoras de la misma. Así como velar por los derechos fundamentales, en especial el respeto a la dignidad de la persona y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En este sentido, el acoso laboral, y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen uno de los más reprochables ataques a la integridad moral de la persona, impidiendo o dificultando su libre desarrollo personal y profesional, además de provocar un deterioro en el entorno laboral y el bienestar psicosocial de los mismos.

Por ello, **la empresa**, junto con sus empleadas/os, se compromete a responsabilizarse entre todos y todas, a garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso, así como a **difundir dentro de la entidad y ámbitos de influencia, incluyendo a las empresas colaboradoras, el contenido del presente Código de Buenas Prácticas.**

Dada la gravedad tanto de las conductas de acoso como de sus posibles consecuencias para los afectados/as, las partes (empresa y trabajadores/as) se comprometen a colaborar mutuamente en la prevención, detección, corrección y sanción de las mismas, considerando igualmente reprobable y sancionable cualquier imputación, acusación o denuncia falsa en esta materia.



"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

(Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de diciembre de 1948. Resolución 217 A (III), **Art. 1. Declaración Universal de Derechos Humanos**)

CONDUCTAS QUE PUEDEN PROPICIAR SITUACIONES DE ACOSO

En lo referente a las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso, hay que señalar que, al estar unido al inevitable subjetivismo y a la carga emotiva existente en la víctima, se hace imposible elaborar un listado cerrado y exhaustivo de dichos comportamientos.

No obstante, **teniendo en cuenta** las Resoluciones y Recomendaciones de la **Unión Europea** y distintas guías explicativas tanto de **Secciones Sindicales** como del **Ministerio concerniente a la Igualdad**, se pueden considerar como comportamientos no saludables, y, por tanto, **SITUACIONES A EVITAR EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN**, los siguientes:

PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL	
CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> ❖ CONTACTO FÍSICO DELIBERADO (PALMADITAS, ...) ❖ ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO E INNECESARIO. ❖ COACCIÓN PARA MANTENER RELACIONES SEXUALES, A CAMBIO DE DETERMINADOS BENEFICIOS PROFESIONALES. ❖ AGRESIONES SEXUALES O INTENTO DE VIOLACIÓN.
CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> ❖ OBSERVACIONES SUGERENTES. ❖ CHISTES, BROMAS O COMENTARIOS OFENSIVOS SOBRE LA APARIENCIA O CONDICIÓN SEXUAL DE LA PERSONA. ❖ PETICIÓN DE FAVORES SEXUALES. ❖ COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENAS. ❖ LLAMADAS TELEFÓNICAS OFENSIVAS DE NATURALEZA SEXUAL. ❖ INVITACIONES PERSISTENTES QUE PERSIGUEN UNA RELACIÓN SEXUAL NO DESEADA.
CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> ❖ EXHIBICIÓN DE FOTOS PORNOGRÁFICAS. ❖ TRANSMISIÓN O ENTREGA DE MATERIALES ESCRITOS. ❖ MIRADAS O GESTOS OBSCENOS. ❖ USO DE GRÁFICOS, VIÑETAS O CONTENIDOS DE INTERNET DE CONTENIDO SEXUAL EXPLÍCITO.

PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

- ❖ *CONDUCTAS QUE TRATEN DE IMPOSIBILITAR O DEJAR SIN EFECTO EL EJERCICIO POR LOS TRABAJADORES/AS DE LOS DERECHOS VINCULADOS A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES:*
 - *CUIDADO DE FAMILIARES Y ASUNCIÓN DE CARGAS FAMILIARES*
 - *EMBARAZO Y MATERNIDAD*
 - *PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DESTINADAS A IMPEDIR LA DISCRIMINACIÓN Y A EXIGIR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.*

- ❖ *CUALQUIER CONDUCTA QUE PERSIGA DEJAR SIN EFECTO LOS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.*

- ❖ *UTILIZACIÓN DE COMENTARIOS DESCALIFICADORES BASADOS EN GENERALIZACIONES OFENSIVAS PARA LAS MUJERES O PARA OTROS GRUPOS SOCIALES QUE IMPLIQUEN UNA MINUSVALORACIÓN SISTEMÁTICA DE SUS CAPACIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.*

- ❖ *VIOLENCIA DE GÉNERO*

- ❖ *CUALQUIER OTRO COMPORTAMIENTO QUE EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE SUPONGA MENOSCABO, DISCRIMINACIÓN O ABUSO DE UNA PERSONA POR RAZÓN DE SU SEXO O CONDICIÓN SEXUAL:*
 - *DIFUNDIR RUMORES SOBRE VIDA SEXUAL DE UNA PERSONA*
 - *COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENOS REALIZADOS EN FUNCIÓN DEL SEXO DE LA PERSONA*
 - *ESTABLECER DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES*

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y QUE PUEDEN SER TIPIFICADAS COMO ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO, SIEMPRE QUE PERSIGAN UN FIN DE NATURALEZA SEXUAL O SE PRODUZCA POR RAZÓN DEL SEXO HACIA SUS DESTINATARIOS/AS.

<p>ATAQUES A LA VÍCTIMA A TRAVÉS DE MEDIDAS ORGANIZACIONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <i>FALTA DELIBERADA DE OCUPACIÓN EFECTIVA, NO ASIGNANDO TAREAS, O ASIGNANDO TAREAS INÚTILES.</i> ❖ <i>ENCOMIENDA DE TAREAS NO ACORDES CON LA CAPACIDAD PROFESIONAL O DENIGRANTES O PELIGROSAS.</i> ❖ <i>DESCONSIDERACIÓN PROFESIONAL.</i> ❖ <i>CAMBIAR LA UBICACIÓN, SEPARÁNDOLE DE COMPAÑEROS/AS.</i> ❖ <i>INDUCIR U OBLIGAR A EJECUTAR TAREAS EN CONTRA DE CONCIENCIA O CREENCIAS.</i> ❖ <i>RESTRINGIR LA COMUNICACIÓN CON SUPERIORES Y RESTO PLANTILLA</i>
<p>ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <i>SE LE NIEGA LA PALABRA, SE LE INTERRUMPE VOLUNTARIAMENTE, SE LA IGNORA, NO SE LE RESPONDE...</i> ❖ <i>SE RECHAZA EL CONTACTO VISUAL, O SE REFUERZA A TRAVÉS DEL MISMO.</i> ❖ <i>SE LE PROHÍBE HABLAR CON SUPERIORES Y/O COMPAÑEROS/AS Y VICEVERSA.</i> ❖ <i>SE LE ASIGNAN PUESTOS DE TRABAJO AISLADOS DE LOS/AS DEMÁS</i>
<p>ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA O UTILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA FÍSICA O VERBAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <i>DIFUNDIR RUMORES O CRÍTICAS SOBRE LA VIDA PRIVADA.</i> ❖ <i>BURLARSE DE ALGÚN DEFECTO O DISCAPACIDAD.</i> ❖ <i>RIDICULIZAR.</i> ❖ <i>ATACAR O BURLARSE DE ACTITUDES Y CREENCIAS POLÍTICAS O RELIGIOSAS.</i> ❖ <i>AGRESIONES O MALTRATO FÍSICO.</i> ❖ <i>GRITAR O INSULTAR, AMENAZAR.</i> ❖ <i>DIFUNDIR RUMORES FALSOS, DIFAMAR, INJURIAR, CALUMNIAR.</i>

Estas son algunas de las acciones que se pueden llevar a cabo en la empresa, no son obligatorias, pero sí recomendables, con lo que se da, además, la opción de chequear su realización incluyendo la fecha de realización y documentos acreditativos anexos.

MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA EMPRESA Y BUENAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS:

Declaración de principios , en la que se señale el compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras.	Fecha de realización:
Difusión de la declaración de principios de forma interna (entre la plantilla) y de forma externa (web, comunicados, carta a clientela...) dejando constancia de la misma.	
Elaborar un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso y un Código De Buenas Prácticas .	
Difusión del Protocolo y el Código de buenas prácticas de forma interna y externa, dejando constancia de la misma.	
Designación de una Persona de Referencia de cada sexo para la presentación de denuncias.	
Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso.	
Realizar acciones formativas sobre sensibilización en igualdad, prevención del acoso laboral sexual y por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla, incluyendo mandos directivos e intermedios.	
Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes de igualdad entre mujeres y hombres.	
Inclusión en el convenio colectivo cláusulas de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por razón de sexo, acoso sexual o mobbing.	
Incorporación del protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el convenio colectivo.	
Incorporación de contenidos sobre Igualdad y prevención del acoso en las acciones formativas que se desarrollen en la empresa.	
Inclusión del Protocolo de actuación y el Código de buenas prácticas en el Manual de Acogida de la empresa o junto a otros documentos informativos que se le aporte al personal.	

Inclusión del Protocolo de actuación y el Código de buenas prácticas en el Plan de Igualdad de la empresa (si existiera).	
Incorporación de asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico, si existe, de la empresa y/u organizaciones sindicales.	
Informar a la plantilla sobre los derechos en situación de maternidad o paternidad.	
Realizar encuestas anónimas para detectar posibles actuaciones o situaciones de acoso de cualquier tipo en la empresa.	
La empresa realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral.	
Otras acciones realizadas, por iniciativa de la organización, en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como de mobbing (decir cuál):	

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO A LAS MUJERES EMBARAZADAS Y DE BAJA POR MATERNIDAD.

Actuaciones	Cómo hacerlo	Difusión	Fecha de realización
<p>La dirección de la empresa debe mostrar su compromiso con la protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de baja por maternidad.</p>	<p>Se puede realizar un compromiso de la dirección por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.</p>	<p>Difundir en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) un compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.</p>	
<p>Se debe intentar crear entornos seguros y saludables que faciliten el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres embarazadas o durante el período de lactancia.</p> <p>Implementar la posibilidad de solicitar cambios temporales en sus puestos de trabajo por las mujeres embarazadas o en situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p>	<p>Elaboración a través del Servicio Prevención Riesgos Laborales, previa consulta con la RLT, del listado de puestos sin riesgo para la mujer embarazada o en período de lactancia.</p> <p>Facilitar a los responsables de los departamentos las tareas y puestos que se pueden realizar o no durante el embarazo y la lactancia.</p> <p>Identificar, evaluar y evitar factores de riesgo.</p> <p>Informar a las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición lo antes posible para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia.</p>	<p>Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo.</p> <p>Formación de mandos intermedios sobre medidas de apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia.</p> <p>Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades en lo referente al seguimiento y consejo individual.</p>	

<p>Fijar una política de empresa responsable ante el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores que no discrimine ante situaciones de embarazo, baja de maternidad o paternidad.</p>	<p>Favorecer que la plantilla retome su responsabilidad tras su permiso de maternidad/o paternidad. Establecer procedimientos de evaluación de desempeño de trabajo que no discriminen por razón de permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p>	<p>Establecer protocolos de actuaciones para la dirección y mandos intermedios en la reincorporación de las trabajadoras y trabajadores tras los permisos de baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad.</p>	
<p>Establecimiento para solicitar los permisos de maternidad, paternidad o adopción.</p>	<p>Elaboración de formularios y documentos sobre los permisos de maternidad, paternidad o adopción.</p>	<p>Difusión web, correos electrónicos, tablones anuncios, etc. de los permisos de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. Informar a trabajadoras de derechos y facilidades, puestas a su disposición por la empresa, durante el periodo de embarazo y tras la finalización del permiso de maternidad.</p>	
<p>Erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación.</p>	<p>Elaboración un manual de uso de lenguaje no sexista en la empresa. Si la empresa tiene plan de igualdad incluir el uso del lenguaje no sexista como una de las áreas del mismo.</p>	<p>Difusión de las medidas o del manual de uso de lenguaje elaborado por la empresa.</p>	
<p>La empresa debe promover una política de fomento de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.</p>	<p>Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad. Adaptar, dentro de lo posible, los horarios a las necesidades de las trabajadoras o a las tomas del bebé. Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial.</p>	<p>Comunicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad y política empresarial de protección a la maternidad, a la plantilla y nuevas incorporaciones a través de folletos, web, e-mails, etc.</p>	

(Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo).