



COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA
PARA A IGUALDAD ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO



Consello Galego de Relacións Laborais
Algala de Abaixo, 24
Tel.: 981 541 601 Fax: 981 541 610
E-mail: info.cgrl@xunta.es
Santiago de Compostela

Índice

1. PREÁMBULO	4
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
3. OBJETIVOS	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
5. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍAS DE ACOSO.....	9
5.1. ACOSO SEXUAL.....	9
5.2. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD DE GÉNERO	10
5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO	11
5.4. ACOSO MORAL (mobbing)	12
5.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	13
5.6. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR.....	14
5.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.....	14
5.8. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR.....	14
5.9. ACOSO CIBERNÉTICO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	15
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	16
7. FORMACIÓN	19
8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO	21
8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDAD	21
8.2 DENUNCIA	22
8.3 MEDIDAS CAUTELARES.....	22
8.4. PROCEDIMIENTO	23
8.4.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL	24
8.4.2. PROCEDIMIENTO FORMAL.....	24
8.5. RESOLUCIÓN.....	25
8.6. SANCIONES	26
8.7. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	27
8.8. COMISIÓN INSTRUCTORA	27
8.9. INCOMPATIBILIDADES.....	28
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30
10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	31
11. DISPOSICIONES FINALES.....	32

1. PREÁMBULO

El protocolo contra la violencia de género y el acoso laboral es un deber para todas las empresas, con independencia del tamaño de la plantilla.

En esta revisión se añaden las nuevas definiciones recogidas en la Ley 15/2022, del 12 de julio , integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como en el Convenio 190 de la OIT, ratificado por España, y que entrará en vigor nuestro país el 25 mayo de 2023, trayendo mejoras y cambios en la regulación estatal en esta materia.

Dicha ley viene a consolidar legalmente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con ella se pretende darle respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

En cuanto al Convenio 190 de la OIT, tiene como objetivo regular la eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral de forma generalizada, teniendo como principio fundamental llevar a cabo esta tarea con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Este Convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, establece un nuevo concepto sobre violencia y acoso, otorgándoles entidad para configurarse como afectaciones a los derechos humanos.

Con esta nueva norma internacional requiere replantearse:

- La concepción de la violencia y el acoso por razón de género como subcategoría de violencia y acoso por motivos discriminatorios.
- La adecuación de los conceptos de persona trabajadora y del lugar de trabajo como ámbitos de aplicación de la normativa con respecto a la prevención, protección y tutela que esta ofrece frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Asimismo, hace también necesario revisar los conceptos de nuestra legislación, con especial hincapié en el “acoso moral” (no definido legalmente).

El contenido de este protocolo está adaptado a las disposiciones establecidas en la Ley 4/2023, del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el objetivo de prevenir conductas de acoso y garantizar los derechos de las personas, los principios con los que las empresas, la representación unitaria y sindical y las personas trabajadoras se comprometen en desarrollo de los procedimientos previstos en este protocolo, serán los siguientes:

Principios orientados a prevenir conductas de acoso:

- **No tolerancia con el acoso:** este principio, que implica la no transigencia con cualquier conducta irrespetuosa o de cualquier tipo de acoso en el centro, está directamente vinculado a la prevención de los riesgos derivados del trabajo, con todas las consecuencias en materia de derechos y deberes que una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone para las personas trabajadoras y las empresas.
- **No discriminación e igualdad de trato:** este principio se traduce, por una parte, en el compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con el trato correcto y digno, que respete la intimidad y la integridad física y moral, y, por otra, en el rechazo público y compartido de tratos degradantes, humillantes u ofensivos, basados en cualquier razón, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectivo sexual o la identidad de género, idioma, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral.
- **Cooperación:** el principio de cooperación supone un compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con el personal contratado, subcontratado o puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, el de colaborar en la prevención de las situaciones de violencia y acoso que pudieran afectar a estas personas en el centro de trabajo, adoptando con este fin todas las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información y sensibilización.

Principios que deben regir la aplicación del procedimiento de investigación previsto en el presente protocolo:

- **Información y transparencia:** este principio se traduce en el necesario conocimiento de los procedimientos de investigación de conductas de acoso, así como en las medidas dirigidas a su prevención, por parte de todas las personas trabajadoras, tanto las integradas en la plantilla de la empresa titular del

presente protocolo, como las integradas en la de las contratas, subcontratas y empresas de trabajo temporal, y a todos los niveles jerárquicos de dichas mercantiles.

- **Celeridad y eficacia:** el cumplimiento de este principio supone que los procedimientos regulados en este protocolo deberán iniciarse y desarrollarse sin dilaciones indebidas, sean estas imputables a una insuficiente asignación de medios humanos y materiales o a otras razones, y que las resoluciones conseguidas deberán aplicarse inmediatamente, salvo que se establezcan en estas plazos concretos diferentes.
- **Respeto a los derechos fundamentales de las personas:** en la aplicación de los procedimientos de investigación en las situaciones de violencia y acoso se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- **Contradicción:** la salvaguarda de este principio implicará dos garantías. La primera, la de que será objeto de investigación cualquier queja presentada por trabajadoras y trabajadores que se consideren objeto de acoso; la segunda, la que supone que la persona que pueda ser objeto de la resolución que ponga fin a los procedimientos regulados en este protocolo deberá ser escuchada en el seno de estos.
- **Imparcialidad y objetividad:** en aplicación de los procedimientos de prevención e investigación del acoso se garantizará la ausencia de favoritismos e intereses personales en las personas instructoras, y que las decisiones sean tomadas atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, perjuicios o tratos diferenciados por razones no apropiadas.
- **Confidencialidad:** todas las denuncias que se presenten en el ámbito del procedimiento de investigación regulado en el presente protocolo serán tratadas con la máxima seriedad y respeto, garantizando la confidencialidad.
- **Indemnidad:** en ningún caso podrán derivarse represalias derivadas de la investigación en curso o de los resultados de esta contra el personal afectado o involucrado.

3. OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo es doble:

Por un lado, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso en cualquiera de sus modalidades.

Por otro, establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso, con la finalidad explícita de prever, evitar y erradicar este tipo de conductas en el entorno laboral.

Objetivos específicos:

1. - Formar, informar, sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras de esta empresa, en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, mostrando las pautas para que puedan identificarse dichas situaciones, para prevenir y evitar que se produzcan.
- 2.- Definir medidas preventivas que eliminen y, de ser el caso, reduzcan el riesgo de conductas de acoso.
- 3.- Definir y establecer procedimientos claros y precisos para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez que se produzcan.
- 4.- Disponer de las medidas necesarias o de una organización específica para atender y resolver los casos que se produzcan.
- 5.- Dotar a todo el personal de la empresa de idónea información, para afrontar cualquier situación de acoso que le afecte o de la que tenga conocimiento.
- 6.- Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
- 7.- Garantizar la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas, incluidas las medidas preventivas que sean necesarias.
- 8.- Finalizar con el acoso y, si es necesario, aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.
- 9.- Mantener actualizado el protocolo y hacer las correspondientes revisiones periódicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las personas protegidas por el presente protocolo serán todas las que prestan servicios para la empresa, así como los trabajadores y trabajadoras que lo hacen en sus instalaciones o centros de trabajo, bien por cuenta de otras empresas contratistas o subcontratistas, bien por cuenta de empresas de trabajo temporal.

El protocolo incluirá asimismo:

- Medidas de apoyo y protección para la defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras expuestas en el párrafo anterior cuando el agresor/a no pertenezca a la empresa.
- Medidas para el análisis y tratamiento de conductas por parte de personas trabajadoras de la empresa que afecten a personas ajenas a ella.

El protocolo se aplicará además a la violencia y el acoso acaecidos en relación con el trabajo y como resultado de este, y en ese sentido se entiende aplicable a las situaciones que se den en cualquiera de las localizaciones o medios siguientes:

- a) En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos o privados que sean parte de este.
- b) En el lugar donde se realice cualquier gestión económica relacionada con la actividad laboral, en los de comida y/o descanso, en las instalaciones sanitarias y de aseo y en los vestuarios.
- c) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en los desplazamientos, viajes, alojamiento, eventos o actividades de formación o sociales relacionadas con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

5. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍAS DE ACOSO

5.1. ACOSO SEXUAL

Constituye ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido 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, hostil, humillante, degradante u ofensivo. Se entenderá creada dicho entorno con base en un simple hecho aislado, sin que se requiera una reiteración o carácter sistemático en la conducta cualificada.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones:

- Descendente o ascendente (puede ejercerse tanto por parte de quien tiene superioridad jerárquica como por parte de otro trabajador o trabajadora).
- Horizontal (el autor o autora y la víctima no tienen relación jerárquica).
- Por parte de la clientela o terceras personas relacionadas con la víctima por causa de trabajo.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso sexual, las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales. Comentarios e insinuación obscenas.
- Sugerencias de tipo sexual acompañadas de promesas explícitas o implícitas de un trato preferente si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la persona acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.
- Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.
- Invitaciones impudicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje con comentarios sobre el cuerpo, apariencia, opción sexual, estado civil, etc.
- Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico (tocamientos, pellizcos, caricias, palmadas, roces, silbidos...) no deseada.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.

- Llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos, imágenes, vídeos, cartas o mensajes no deseados, ofensivos, con contenido sexual o que propongan, inciten o fuercen a mantener relaciones sexuales.
- Colocar chistes, fotos, calendarios sexualmente explícitos en internet, en la oficina o fondo de pantalla del PC que atenten contra la dignidad de la persona.

5.2. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD DE GÉNERO

Se considera violencia y acoso por razón de género la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. En el mismo artículo 1.2, el Convenio recoge que, sin perjuicio de las definición anteriores, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

Se incluye todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera acoso por razón de identidad de género cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra una persona debido a su orientación sexual o cambios en la identidad de género.

En general, constituyen acoso por razón de identidad de género el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer o hombre, por identificarse como persona lesbiana, gay, transgénero, bisexual o intersexual (que pueden ser en forma de dibujos, mensajes, burlas, chistes, comentarios sobre la apariencia o condición, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones), o por razón de maternidad o de embarazo.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas por razón de sexo o identidad de género, las siguientes:

- Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron ejercidas 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.
- Evaluar el trabajo de las personas con menoscabo, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen y/o reputación profesional.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona trabajadora.
- Utilizar humor transfóbo, intérftobo, homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la parte receptora.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO

Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o por consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Integran la definición de acoso discriminatorio todas aquellas decisiones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores o trabajadoras como reacción ante su participación en un conflicto colectivo o huelga, una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con una de las características de la persona trabajadora recogidas en el párrafo anterior, entre otras, las siguientes:

- Juzgar el desempeño del puesto de trabajo de manera ofensiva.
- Burlarse de las discapacidades de la persona trabajadora.
- Atacar las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora.
- Atacar la nacionalidad, origen o etnia de la persona trabajadora.
- Ataques por motivos sindicales.
- Ataques por la edad o estado civil.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos con un origen en sus características personales.
- Amonestaciones con descalificación por no realizar bien su trabajo.

5.4. ACOSO MORAL (mobbing)

Según la Nota Técnica de Prevención núm. 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, uno menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual 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, y que afecta negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Es necesario añadir, en este punto, la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se entiende como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso moral, las siguientes:

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.

- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a quien formuló alguna queja, denuncia o demanda frente a la empresa o que colaboraron con la persona que reclamó.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador o trabajadora.
- Reprender reiteradamente al trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Realizar conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en este, a la formación profesional, a las retribuciones o a cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipo, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

5.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

- a) Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, fuera o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 (nacionalidad, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social)

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede occasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 (nacionalidad, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

5.6. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR

- la) Discriminación por asociación: cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.
- lb) Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

5.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

- a) Discriminación múltiple: cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.
- b) Discriminación interseccional: cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

En supuestos de discriminación múltiple e interseccional:

1. La motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.
2. Las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

5.8. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

5.9. ACOSO CIBERNÉTICO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Se considera acoso cibernetico en el mundo del trabajo cualquier forma de comportamiento agresivo contra una persona o grupo de personas, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en el entorno de trabajo.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

El establecimiento de cualquiera medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de violencia y acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales (artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

el Convenio 190 de la OIT impone una serie de obligaciones, entre las que destacan las siguientes:

- Una política del lugar de trabajo de “tolerancia cero” a la violencia y al acoso, que defina con claridad los derechos y deberes de los trabajadores, que establezca programas de prevención, que prevea especial cuidado y privacidad en las comunicaciones que tengan que ver con situaciones de violencia.
- Establecimiento en las organizaciones de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación y adopción de medidas adecuadas

Por otra parte, y en cumplimiento del previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de las y de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye un deber fundamental de la empresa, velar por la consecución de un ambiente de trabajo adecuado y libre de comportamientos no deseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Por eso, y en cuanto detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso hacia otras trabajadoras o trabajadores, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su ámbito de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en una situación de acoso.

La empresa, con relación al enfoque preventivo del protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, género o identidad. Estas medidas quedan clasificadas alrededor de los siguientes ámbitos de actuación:

- a) La sensibilización, información y formación
 - b) Los modelos de gestión en la organización
- a) La sensibilización, información y formación**

Con el fin de que todo el personal conozca la posición de la empresa y de trasladar toda la información a la organización se compromete a realizar acciones desensibilización, información y formación:

- 1.- Sensibilizar el personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse. Así, se informará oficialmente de la existencia del protocolo a través del correo electrónico y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
- 2.- Divulgar los principios enunciados de no tolerar estas conductas. Se emplearán, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y personal directivo.
- 3.- Difundir el presente protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro y fuera de la empresa el contenido de este (incluidas las empresas subcontratadas y empresas de trabajo temporal). Se les facilitará una copia del presente protocolo a las trabajadoras y trabajadores de nuevo ingreso.
- 4.- Contar con una organización del trabajo que no sea susceptible de producir situaciones de violencia y acoso, para lo cual se realizarán las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta los riesgos psicosociales, se analizará la carga de trabajo y su distribución entre las trabajadoras y trabajadores, así como cualquier acción encaminada a mantener un buen clima laboral.
- 5.- Se proporcionará a todo el personal el protocolo de prevención y actuación con una circular que muestre cómo puede detectarse una situación de acoso e informar sobre los derechos y recursos con los que cuenta el personal.
- 6.- Se organizará una reunión de presentación del protocolo a todo el personal, donde se le explique sus derechos, los reglamentos y las leyes que lo protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas y denuncias.
- 7.- Se realizará un seguimiento periódico de las denuncias para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.

b) Los modelos de gestión en la organización

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa realizará la evaluación **de riesgos psicosociales** dentro del marco de la gestión de prevención de riesgos en la empresa. Así:

-La evaluación de riesgos psicosociales consistirá en un análisis de los factores organizativos (o de riesgo psicosocial) que puedan ser fuente y origen de conductas de

acoso moral, de tal manera que reduciendo tales factores se haga más difícil el paso a situaciones de conflicto.

- La evaluación de riesgos debe identificar también los factores que pueden causar estrés y violencia (incluido en este concepto el acoso y la violencia sexista) y tomar todas las medidas necesarias para prevenirlos.
- Actualizará los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar su desarrollo en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso.
- Definirá claramente los objetivos de cada departamento o área, así como las tareas necesarias para su consecución, de tal manera que todas las personas de la plantilla conozcan exactamente cuáles son sus funciones.
- La empresa pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
- Realizará entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuál fueron los motivos.
- Realizará el seguimiento de los casos de baja laboral.
- Habilitará un buzón en el que la plantilla pueda presentar anónimamente sus quejas y propuestas de mejora del protocolo.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarlo sobre la situación detectada, los deberes que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

7. FORMACIÓN

La Dirección de la empresa se compromete a que su personal reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas.

Las acciones de sensibilización, información y formación perseguirán los siguientes objetivos:

- Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
- Hacer a todo el mundo consciente de su responsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente a las personas con responsabilidad.
- Promover un cambio en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.
- Es necesario que todo el mundo tenga claro que tienen que ser evitados aquellos comportamientos que puedan implicar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres y respetuoso con la diversidad afectiva y sexual.
- Identificar una situación de acoso y conocer el protocolo.

Con estos fines, la empresa promoverá y ejecutará actividades formativas específicas que se programarán para cada anualidad en el seno de la Comisión Negociadora/de Seguimiento y Evaluación:

- . Formar al personal que vaya a formar parte de la Comisión de Investigación sobre las modalidades de acoso en el lugar de trabajo y los procedimientos recogidos en el presente protocolo para prevenir, detectar y erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso, y para que en caso de que ocurran, poder evaluarlas y adoptar las medidas que correspondan. Se incluirá formación en habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.
- . Formar a las personas que vayan a ser nombradas asesoras para los casos específicos de acoso sexual y acoso por razón de sexo e identidad de género.

- . Formación a las personas responsables de equipos para capacitarlas en el reconocimiento de los conflictos en origen y sobre las actuaciones a seguir en caso de que se produzca alguna situación que pueda ser constitutiva de acoso.
- . Formar e informar a todo el personal mediante la realización de jornadas y campañas específicas sobre el contenido del protocolo: tipos y ejemplos de situaciones de violencia y acoso, derechos y deberes, medidas cautelares, sanciones y responsabilidad de cada persona trabajadora.

8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

En caso de que se produzca una situación de acoso en la empresa, existen dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también a otra.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia empresa.

Las vías de resolución externas son la administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

El objetivo del procedimiento interno es investigar exhaustivamente los hechos, y resolver el problema de una forma ágil, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDAD

La presentación de denuncias por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo o identidad se podrá efectuar directamente ante cualquiera de las personas que forman parte de la Comisión de Intrucción o por medio de otros canales tales como: RLT, correo electrónico habilitado para tal efecto, mando intermedio, dirección de RR.HH, servicio médico, buzón habilitado... (en el marco de cada empresa deberán indicarse los medios que se acuerden y se acomoden para cada caso).

Si se recibe la denuncia por otro canal, se trasladará a la Comisión de Instrucción.

La finalidad de mantener estos canales alternativos de presentación de denuncias es que la víctima de acoso, o la persona denunciante que observe la conducta, pueda elegir el canal de comunicación e iniciación del procedimiento. En cualquiera caso, las personas integrantes de la Comisión o los miembros de la RLP que reciban la denuncia garantizan la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía que se escoja para realizar la denuncia.

La denuncia constará por escrito y en el formulario establecido.

8.2 DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios.

El personal con responsabilidad jerárquica estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que pueda realizar quien esté bajo su dependencia jerárquica o que le pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento laboral el hecho de no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se presentará ante la Comisión de Instrucción, que designaría con carácter previo y siguiendo los criterios técnicos, a las personas que llevarán a cabo el proceso de investigación.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, y esta decidirá, en última instancia, si quiere que esta se interponga, con base en el principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente protocolo.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito.

8.3 MEDIDAS CAUTELARES

En caso de que existan indicio de existencia de acoso, se deberán tomar medidas cautelares teniendo en cuenta las circunstancias y la conveniencia para proteger a la persona denunciante y/o víctima de la situación de acoso. La Comisión de Instrucción solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.

Se establecerán pautas de seguimiento y control para comprobar que la situación no se repite. Si así lo solicita la persona denunciante, se pondrá a su disposición atención facultativa médica adscrita al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

8.4. PROCEDIMIENTO

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, y se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación, no le impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

Las personas responsables de la Comisión de Instrucción, analizarán la denuncia, iniciando las investigaciones preliminares.

A continuación, en un plazo máximo de un DÍA laborable, conforme al calendario laboral de la empresa, trasladarán la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo o Eurofax.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES DÍAS laborables, responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

Desde la Comisión de Instrucción se solicitarán las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios. Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en este e instará a la dirección de la empresa, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La Comisión de Instrucción podrá incluir dentro de su informe a identificación de posibles conductas o hábitos que pueden estar contaminando el ambiente de trabajo, así como recomendaciones de medidas a adoptar en la empresa para la prevención y eliminación de estos.

En caso de que el informe de evaluación del caso indique que el acoso se produjo, le corresponderá a la Dirección de la empresa aplicar la sanción correspondiente conforme a lo establecido en convenio colectivo y la normativa legal que corresponda.

En caso de que se concluyera que no existió acoso en la situación denunciada y la Comisión de Instrucción hubiera determinado mala fe en la interposición de la denuncia, la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

8.4.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta no deseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, las personas instructoras, en función de la gravedad de los hechos denunciados, valorarán la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada o las personas que instruyen el procedimiento lelean la denuncia a la persona denunciada, con la finalidad de que esta pueda proporcionar su visión de los hechos. Se le explicará claramente que, de ser cierta la conducta denunciada, no es bien recibida, es ofensiva e incómoda, e interfiere en su trabajo, con el fin de que cese en ella. Asimismo, se le trasladará información de las consecuencias y responsabilidades que tales hechos pueden comportar.

En todo caso, para llevar adelante este procedimiento informal se requerirá la aceptación de todas las partes implicadas.

Dicho trámite podrá ser llevado a cabo, si las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) lo aceptan y las instructoras así lo deciden, de mutuo acuerdo y en un plazo de tres días para su resolución.

De este procedimiento informal será remitido informe a la dirección de la empresa, a las partes implicadas y a la Comisión de Igualdad (de existir) para su conocimiento y validación, sin que contengan datos personales.

8.4.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado, resulte no apropiado para resolver la situación de acoso o cuando así lo requieran las partes, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Una vez recibida la denuncia, la Comisión de Instrucción iniciará una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, con base en los principios reconocidos en el presente protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad con las personas miembros de esta, en cuyo caso la persona incompatible será excluida del proceso.

Si la denuncia se interpone ante la dirección de la empresa, jefatura inmediata, RR.HH. o RLT, estos deberán remitirlo a la Comisión en un plazo no superior a 3 días naturales.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a investigar los hechos, y se les dará trámite de audiencia a todas las personas intervenientes y se practicarán cuantas diligencias se estimen necesarias con el fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, en el seno de la Comisión de Instrucción.

Respecto del procedimiento formal, se incluye la previsión de que, durante todo el procedimiento, se protegerá la privacidad de las personas implicadas en la tramitación de la denuncia, así como la confidencialidad del propio procedimiento.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa podrá establecer con carácter cautelar, la separación de la víctima y la presunta acosadora, y esta última será la que será objeto de movilidad (excepto que la víctima decida ser ella misma quien se movilice), sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de proponer quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación será de 15 días naturales, a partir de la recepción de la denuncia.

En el caso de exponerse, por la parte denunciante, hechos considerados indicios de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, le corresponderá a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación.

8.5. RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, la Comisión de Instrucción elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo de 2 días hábiles, será remitido a la persona designada por la Dirección como responsable.

Esta resolución deberá realizarse siempre por escrito y deberá incluir:

- Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia)
- Fecha de inicio del expediente

- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o prueba analizadas
- Conclusiones (apreciación o no de indicios)
- Circunstancias agravantes observadas
- Resolución: Si no se apreciaron indicios razonables, propuesta a la dirección de la empresa de archivo del expediente. Si se apreciaron indicios de existencia de posible delito, la sanción disciplinaria que proceda, conforme al convenio colectivo y normativa de aplicación.

Se incluirán en el informe recomendación y propuestas de actuaciones en la empresa con el fin de mejorar el clima laboral y evitar que se produzcan situaciones como la denunciada (separación física de las partes, campañas de sensibilización, formación...).

La persona u órgano específico encargado de resolver, les comunicará por escrito en un plazo de 2 días hábiles, a la persona acosada y a la persona que cometió la ofensa, cómo se resolvió el problema, e informarán de las acciones disciplinarias que se emprenderán.

Entre la fecha de presentación de la denuncia por la persona denunciante y la fecha de resolución no podrán pasar más de 15 días hábiles, salvo justificación suficientemente motivada.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro del departamento de RR.HH. por la persona que designe la Comisión de Instrucción y será responsable de su custodia.

No obstante lo anterior y atendiendo a las comprobaciones realizadas en el expediente, la empresa podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en caso de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del acoso, si por necesidad de la Comisión de Investigación debe ser ampliado el procedimiento de investigación, este deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 30 días naturales.

8.6. SANCIONES

La constatación de la existencia de acoso, será considerado como falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo de aplicación.

Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, después de informe de la Comisión de Instrucción hasta la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo y la normativa legal vigente. Dichas medidas correctoras deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto de la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de violencia y acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

Finalmente, la Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual y por razón de sexo, y será informada de tales extremos.

Medidas complementarias:

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada, y en caso necesario a las personas del entorno laboral de la persona afectada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, tras el consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.

8.7. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

La empresa en caso de que estime que quede suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para garantizar la protección de su salud y evitar cualquier tipo de represalias directas o indirectas por haber presentado la denuncia.

8.8. COMISIÓN INSTRUCTORA

Esta comisión estará formada por un mínimo de TRES PERSONAS, elegidas por consenso por la Comisión de Igualdad (en el caso de existir).

La denunciante podrá elegir quién, de entre las personas integrantes de la Comisión, lleve la dirección en la instrucción del expediente.

Para la elección de las personas que configurarán esta Comisión instructora, la empresa y cada sindicato con representación presentarán candidaturas ante la Comisión de igualdad, y las personas designadas tendrán que contar con el apoyo de sus integrantes. La Comisión de igualdad acordará el nombramiento de titulares y suplentes.

Del resultado de este nombramiento, se levantará acta, y será comunicado a cada una de las personas designadas, que deberán aceptar el cargo.

Una vez aceptado, la empresa impartirá formación específica en prevención y tratamiento del acoso dentro de la empresa a todas las personas nombradas, titulares y suplentes.

Las personas implicadas en todo el proceso deberán actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A las personas que instruyan el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad.

La transgresión de estos deberes comportará una sanción que podrá ir desde una amonestación hasta la apertura de un expediente disciplinario sancionador, en aquellos casos en que se causó un notable perjuicio a la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones principales de la Comisión instructora son:

- Recibir quejas o denuncias de presuntas situaciones de violencia y acoso.
- Atender a las personas afectadas.
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la investigación pertinente.
- Recomendar, si fuera necesario, medidas cautelares.
- Elaborar un informe con las conclusiones pertinentes.
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

8.9. INCOMPATIBILIDADES

En caso de que la persona denunciada o denunciante tuvieran, con respecto a cualquiera de las personas que componen la Comisión de Instrucción una relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad jerárquica o funcional, la persona

afectada quedará automáticamente invalidada para llevar a cabo este proceso y será sustituida por una suplente.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de la aprobación del texto del protocolo, se realizará un seguimiento periódico para registrar de manera regular las incidencias producidas y las causas. El objetivo es mejorar el proceso y realizar las acciones de mejora que correspondan.

Este seguimiento se complementará con una evaluación de las actividades y procesos que se realizaron y de los resultados e impactos de las actuaciones.

A partir de los resultados del informe de evaluación, si se detectan puntos para mejorar, modificar o incluir en el texto del protocolo, se efectuará la revisión si procede.

El proceso de seguimiento y evaluación recogerá información cuantitativa (número de procedimientos) y cualitativa bajo perspectiva de género.

Se elaborarán indicadores de objetivo, resultado e impacto con los datos desglosados por sexo, entre los que se deben incluir:

- Número y tipos de acciones realizadas de información, sensibilización y formación.
- Número de situaciones de violencia y acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que se comunicaron y/o fueron denunciadas en la empresa.
- Número de casos resueltos.
- Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- Promedio de casos resueltos dentro del plazo establecido.

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Con el fin de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada una de ellas se les asignará un código alfanumérico para el trámite de investigación.

Las personas instructoras serán las responsables de la salvaguarda de la intimidad de todas ellas y con esta finalidad, se habilitará un espacio cerrado que se situará en el departamento de RR.HH., en custodia, al que solo tendrán acceso las personas instructoras de cada expediente.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente solo podrán compartirse en el supuesto de solicitud por parte de la Administración, ante un procedimiento judicial o en cumplimiento de otros deberes legales.

En el supuesto de que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma en materia de LOPD y respecto de las personas implicadas en él, las instructoras podrán ser sancionadas.

11. DISPOSICIONES FINALES

Con posterioridad a la entrada en vigor se constituirá una Comisión de Instrucción/Investigación de Acoso que estará formada por 2 personas, después de designación por la Dirección de la empresa y los miembros del Comité y una persona que actuará como mediadora.

Una vez firmado, el texto del documento de protocolo se difundirá entre el personal de la empresa a través de: tablón de anuncios, dípticos, y se les facilitará a las delegadas y/o delegados de prevención, Intranet, programas formativos.

1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro. Las partes que firman el presente documento, podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución de este.
2. El presente protocolo será de aplicación en todas las secciones y departamentos de la empresa, vinculará a todo su personal, y entrará en vigor el día siguiente al de su firma.

RECOMENDACIÓN PARA ADAPTAR EL PROTOCOLO CONTRA O ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LA PEQUEÑA EMPRESA.

Es importante saber que tener un protocolo de acoso laboral es un deber para todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que presten servicios en ellas. El incumplimiento de este deber es constitutivo de infracción administrativa grave en el orden social.

No obstante, cuando las características de la plantilla no permitan garantizar la imparcialidad, neutralidad y confidencialidad durante el procedimiento podría valorarse recurrir a recursos externos, como por ejemplo, y sin ánimo exhaustivo ni limitativo, colegios de graduadas y graduados sociales, servicios de prevención ajenos, abogadas y abogados laboralistas, entre otros.