

 FOR FUTURE GENERATIONS	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

- 1. Introducción**
- 2. Declaración de principios. Definición y formas de acoso laboral**
- 3. Normativa y Ámbito de aplicación**
- 4. Medidas preventivas**
- 5. Procedimiento: Comisión y Fases procedimiento**
- 6. Confidencialidad Y Protección de las personas afectadas**

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

## 1. Introducción

La Dirección de la Empresa, acorde a la legislación y conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona, y especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, ha elaborado, bajo el principio fundamental de protección de los derechos a que el trabajo no genere daño en la salud, ni menoscabo alguno a la persona, ha creado el presente “Protocolo de actuación y prevención de acoso laboral en el trabajo de nuestra empresa.” para reconocer, prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, siempre manteniendo un comportamiento respetuoso, digno y conforme a la ética y buenas conductas del Código Ético empresarial.

La diversidad es hoy en día una máxima introducida en el mundo laboral de la empresa, (personas de distinto género, distintas razas, países, religiones, ideas políticas, ...) que se integran en la empresa. Por dicha diversidad surgen las políticas de protección y prevención a actuar ante los casos de acoso de cualquier índole que puedan producirse, y proteger los derechos fundamentales y especialmente la igualdad y dignidad en el ámbito laboral.

## 2. Declaración de principios y definición de acoso laboral y sus formas

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas que eviten o eliminen esas conductas inadecuadas.

Como tal, frente a esos comportamientos que puedan entrañar acoso para las personas y el entorno global laboral, tiene derecho a solicitar la actuación de los recursos que se regulan en el Protocolo para la protección del perjudicado.

Cualquier petición estará garantizada de protección del derecho a la intimidad y la confidencialidad.

Los objetivos de actuación de protocolo son:

- Definir las pautas que permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- En su caso, contar con un procedimiento formal para su tratamiento.
- Informar, formar y sensibilizar a los/as trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo mediante campañas de información, y formación de desarrollo de un buen

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

### Definición y formas de acoso laboral:

**"No debe confundirse el acoso psicológico con la presión o conflicto laboral. Estos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral."**

El acoso laboral lo define:

- **Violencia laboral:** cualquier acción, incidente o comportamiento que se produzca en el entorno de trabajo, que cause o que pueda causar daño físico o psicológico constituyendo un riesgo psicosocial.
- **Acoso sexual:** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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 (actúa Protocolo específico).
- **Acoso psicológico (mobbing):** se considera acoso psicológico o mobbing a aquellas situaciones en las que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Sí constituyen acoso psicológico los ejemplos siguientes:

- Ataques con **violencia** innecesaria con medidas organizativas (obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia, criticar el desempeño de la persona de manera ofensiva, negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos, asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída, ordenes contradictorias o imposibles de cumplir, manipular las herramientas de trabajo, amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado, negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.)
- Ataques para reducir las posibilidades de **comunicación** (ignorar la presencia de la persona, no dirigir la palabra a la persona por ningún canal de comunicación y siempre que la ausencia de respuesta sea injustificada o no se deba a otro tipo de causas como pueda ser la carga de trabajo, prioridades laborales, evitar todo contacto visual,

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

restringir los medios de comunicación como teléfono, correo electrónico, impedir que la persona se exprese, etc.)

- Actividades que afectan a la **salud** física o psíquica de la víctima (amenazas y agresiones físicas, verbales o por escrito, gritos, menosprecios, advertencias o mensajes atemorizantes o insultos, provocar daños en las pertenencias de la persona, exigencias en el trabajo que sea peligrosa o perjudicial para su salud...)
- Ataques a la **dignidad, vida privada** y a la reputación personal o profesional (generar rumor, denigrar y la ridiculizar a la persona, hacer circular bulos, catalogar a la persona de problemas psicológicos, burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, humillación, sarcasmo, etc.)
- Ataques a su etnia, nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, condición física etc.

El acoso laboral puede darse en cualquier sentido:

- ✓ Acoso vertical: las conductas de acoso proceden de sujetos de diferente nivel jerárquico en la organización, generalmente, de niveles superiores.
- ✓ Acoso horizontal: las conductas de acoso proceden de sujetos que se hallan en un mismo nivel dentro de la organización.
- ✓ Acoso descendente: las conductas de acoso son cometidas por una persona con cargo superior a otra con uno inferior. Es el más frecuente pues, en este caso, se hace abuso de poder.
- ✓ Acoso ascendente: las conductas de acoso son cometidas por una persona con cargo inferior a otra con cargo superior. Es menos frecuente.

### 3. Normativa y Ámbito de aplicación

**La Constitución Española:**

- Artículo 10, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social.
- Artículo 14, la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

- Artículo 15, todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.
- Artículo 16, garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.
- Artículo 18, garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

**Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- artículo 51 establece la necesidad de que las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad establezcan en sus propios ámbitos medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**Estatuto de los Trabajadores** aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- Artículo 4, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

### **Código Penal**

- Preámbulo, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”*.
- Artículo 173, sanciona con pena de prisión de seis meses a dos años, a los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima.

- Artículo 177 regula que si además del atentado a la integridad moral, se produjera lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes en la víctima o de un tercero, se castigaran los hechos separadamente.

**Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996**, se refiere al acoso laboral como aquellos "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetitivo contra todo asalariado en el lugar de trabajo",

**Las Directivas 43/2000/CE y 78/2000/CE** lo consideran una "conducta discriminatoria" que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

**Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, del 15 de diciembre de 2006**, los representantes de los empresarios y de los trabajadores reconocen que las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia en el trabajo no serán tolerados precisando que se especifiquen los procedimientos a seguir cuando se presenten tales casos. Como consecuencia del citado Acuerdo Marco, el Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015 aprobó el protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

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

- Artículo 4. En el artículo 4.2 se «entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.»

Para concluir esta idea es necesario observar el artículo 4.3: Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

- Artículo 14, En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.
- Artículo 15 y 16, el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con el objetivo de evitar los riesgos y Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

### **Ámbito de aplicación**

El Protocolo se aplicarán a todo el personal que presta servicios en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que les una a la misma y, por tanto, estarán incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, personal becado, etc., siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Se aplicará a todos los espacios o actividades laborales. En todas las instalaciones de acceso público o privado de la empresa, en cualquier momento, de trabajo o descanso o de trayecto por desplazamiento, y por cualquier vía de comunicación, directa, electrónica, directa o indirecta.

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

#### 4. Medidas preventivas

Para prevenir, evitar y eliminar las situaciones de Acoso en el trabajo:

1. Se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de la página web de la empresa, habilitado un enlace para informar de protocolo y su procedimiento de actuación.
2. Igualmente, por los cursos de formación básica impartidos por la empresa en esta materia de acoso laboral, a las personas trabajadoras. Recibirán formación básica por cuenta de la empresa sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.
3. La comunicación se podrá realizar por los medios habilitados en la página web o por cualquier medio electrónico o presencial en departamento de RRHH habilitado para esta función.
4. La empresa realizara evaluaciones periódicas a través de encuestas de clima laboral y entrevistas de para seguimiento.
5. El Comité se reunirá anualmente para revisar todas las denuncias por Acoso Laboral que se hayan interpuesto a lo largo del año, revisando también los resultados de las encuestas anónimas de bienestar de la plantilla. Con toda esa información, se emitirá un informe anual y se tomaran medidas en caso de ser necesario.

#### 6. Procedimiento. Comité o Comisión. Fases procedimiento

- **Presentación de la Denuncia.** El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o de forma oral, que se debe hacer llegar al Comité o al departamento de RRHH quien debe remitir de forma inmediata al Comité en un plazo de no más de 2 o 4 días naturales, dándose curso a la tramitación interna.
- **Comité instructora de acoso.** Constitución del Comité instructor, formado por:
  - Una persona de la Dirección de la empresa
  - Una persona del Departamento de RRHH y/o una persona del Departamento de PRL
  - Asesor/a jurídico (si es requerido)
  - Un/a secretario/a

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

- Se activa una **fase instructora**, con apertura de un expediente, citando a las partes interesadas (víctima o denunciante y denunciado/a) a fin de comunicar la formación del Comité y la protección de confidencialidad que deberá firmarse.  
En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los y las representantes legales de la plantilla. Las personas intervinientes deberán firmar el consentimiento para la utilización de pruebas en el proceso y su incorporación, así como la confidencialidad a la que se sujetan de cuanto se produzca en el proceso.
- **Fase Evaluación** y estudio por el Comité de las pruebas, situación, riesgos, reiteración, número de personas afectadas.
- **Fase de Resolución.** La fase instructora finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones o evaluación que puede determinar el archivo, ante la inexistencia de motivos para continuar que deberá estar fundado. O podrá concluir con una resolución de aplicación de medidas sancionadoras y preventivas, que se comunica al denunciante y de la denunciada.
- **Ejecución de Acciones**, tanto sancionadoras por constituir infracción, y/o correctoras o preventivas (en caso de ser necesarias).

### **Duración**

El procedimiento no debe superar los 30 días laborables desde la formación del Comité instructor, a los fines de adoptar medidas de cese de la conducta de acoso si existiere, como para prevenir que no se produzcan otras y se vigilen.

La dirección adoptara medidas preventivas, en caso necesario, en los siguientes 30 días desde la resolución siempre que existan razones:

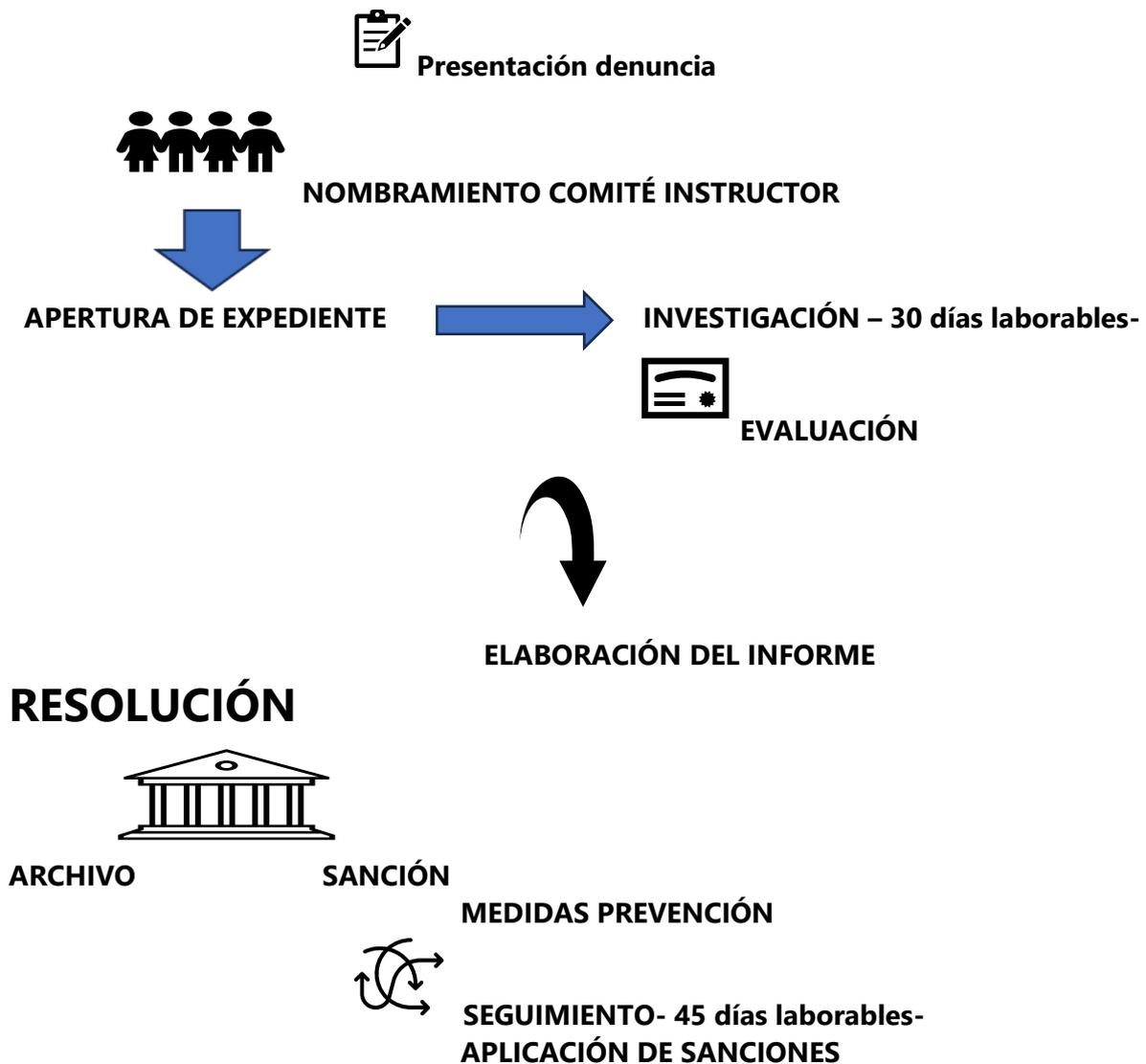
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, moral o “mobbing”, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	Edición: 1	Fecha: 01/01/2024

A las partes se les garantiza en todo el proceso la confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad.

Todas las personas comparecientes que participen en el procedimiento tienen deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. Se deberá firmar un compromiso a que toda la información suministrada en el transcurso del proceso, permanecerán confidenciales.

ESQUEMA FASES:



## 7. Confidencialidad Y Protección de los Afectados

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCCIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	<b>Código:</b> <b>IRE-S07.02</b>	
	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO</b>	<b>Edición: 1</b>	<b>Fecha: 01/01/2024</b>

Este protocolo se desarrollará con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto la credibilidad de la víctima, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente, del cual, se guardara confidencialidad por el Comité y Empresa.

## **ANEXOS**

- I) Modelo de notificación de denuncia
- II) Consentimiento informado
- III) Comité de investigación
- IV) Modelo de entrevista
- V) Resolución final