



# PROTOCOLO

## DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL EN LA EMPRESA



Elaborado:	Aprobado:
<p data-bbox="169 1962 392 2022">Silvia Ramírez Soriano Fecha: 17/01/2022</p> 	<p data-bbox="842 1962 1102 2022">Francisco González Pérez Fecha: 17/01/2022</p> 

## CONTENIDO

---

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. REFERENCIAS
4. DEFINICIONES
5. DESARROLLO
6. REGISTROS Y ARCHIVO
7. FORMATOS APLICABLES

Ed.	Fecha	Naturaleza del cambio
1ª	17/01/2022	Nueva elaboración

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Looking For Development, Asesores y Consultores, S.L. se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación moral, por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes **principios**:

- Looking For Development, Asesores y Consultores, S.L. rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todo el personal de la empresa derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tiene también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario.

Por todo lo anterior, la Dirección de esta empresa deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo saludable, no permitiendo ni consintiendo conductas de relacionadas con el hostigamiento laboral.

## 1. OBJETO

Este protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado/a detecte o considere que es objeto de acoso moral, sexual o por razón de sexo y pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la empresa pueda adoptar las medidas pertinentes.

Este protocolo se basa en tres principios irrenunciables:

- El derecho de toda persona de recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho de la igualdad y la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

También son susceptibles de ser tratadas en el presente protocolo las conductas que tiene que ver con agresiones o ataques, abusos, intimidaciones, amenazas y aquellas vinculadas a las relaciones del ámbito laboral se den en el *marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación* (Artículo 3d del Convenio C190 de la OIT).

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

En todas las fases del proceso lo más importante y que nunca se debe olvidar es que el procedimiento debe ser garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad.

La existencia de un protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

- **Información y sensibilización:** campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.
- **Formación:** se incluirán en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir la violencia laboral.

## 2. ALCANCE

Todo el personal que preste sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de Looking For Development, Asesores y Consultores, S.L., independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT. Será de aplicación, al mismo tiempo, a los clientes, proveedores y subcontratas de la empresa.

## 3. REFERENCIAS

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2. e.).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 14).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Infracciones y sanciones en el orden social (art. 8.13.).
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

## 4. DEFINICIONES

**VIOLENCIA LABORAL:** cualquier forma de violencia que se produzca en el entorno del trabajo que cause o pueda llegar a causar daño físico, psicológico o moral, constituyendo un riesgo psicosocial.

**VIOLENCIA FÍSICA:** Son aquéllas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa, entre personas de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo o personas ajenas a la empresa (clientes, etc.).

**ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO:** Se define el acoso psicológico como toda aquella conducta repetida o persistente, ejercida por una o varias personas, durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o conexión con el trabajo, que tiene como objetivo humillar, menospreciar, insultar y discriminación de la víctima.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de **hostigamiento o presión**, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad

provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La **reiteración** de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Algunos ejemplos de conductas para la identificación de este tipo de acoso serían:

1. Ataques sobre las posibilidades de comunicarse: por ejemplo compañeros evitan hablar con la persona acosada, se le habla o se le insulta a gritos, se critica constantemente su trabajo, se critica constantemente su vida privada, etc.
2. Ataques en las relaciones sociales: no se vuelve a hablar con la víctima, sus compañeros no permiten que les responda, se la traslada a un lugar alejado de sus compañeros, etc.
3. Repercusiones en la estima social: se habla mal por detrás de la víctima, se difunden rumores, se pone en ridículo a una persona, etc.
4. Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de la vida: no se asigna ningún trabajo a la víctima, se le retira cualquier ocupación en el trabajo, de manera que ni pueda proyectar tareas, se le asignan trabajos absurdos, etc.
5. Ataques a su salud: se le obliga a realizar trabajos perjudiciales para la salud, recibe amenazas de violencia física, se le priva de su autoridad, etc.

**ACOSO SEXUAL:** 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.

Como elementos clave del acoso sexual, se pueden citar:

- Es una conducta de índole sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Si se produce el rechazo de la persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona

(acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo).

- Esta conducta crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

Algunas de las conductas más habituales ante situaciones de acoso sexual son:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: Incluyendo el contacto físico no deseado. Abarca desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Con insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Todo 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, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Como elementos del acoso por razón de sexo:

- Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre: en una situación de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.
- Comportamiento que implica connotaciones sexista: este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes.
- Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas: este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados.

**ACOSO DISCRIMINATORIO:** Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o con conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual, etc.) que tiene como finalidad vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

Estos tipos de acoso pueden darse de la siguiente forma:

- **Descendente**, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.
- **Horizontal**, se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales.
- **Ascendente**, el agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

## 5. DESARROLLO

Para la implantación de este protocolo y, con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- **Comunicación:** Promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todo el personal de Looking For Development, Asesores y Consultores, S.L. En especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en/para Looking For Development, Asesores y Consultores, S.L.
- **Formación:** Con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo o actúen como instructores del procedimiento.
- **Compromiso:** Todo el personal tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de la empresa velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo.

### 5.1. Comisión de Violencia Laboral

La Comisión de Violencia Laboral (en adelante Comisión) se constituirá para llevar a cabo la investigación de aquellas situaciones de violencia denunciadas, siguiendo las pautas establecidas en este protocolo, y se encargara de la resolución y la propuesta final que corresponda. Dicha comisión estará formada por:

- D. Francisco González Pérez: Administrador.
- Dña. Silvia Ramírez Soriano: Consultora externa.

Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos por otros miembros de la empresa que realicen funciones similares si se dan las siguientes situaciones en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco o afinidad y amistad, enemistad manifiesta con los mismos o ser persona afectada.

Quienes integren la Comisión se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la misma. Los trabajos de dicha Comisión deberán de garantizar en todo momento la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

### 5.2. Procedimiento de actuación

En el caso de que algún trabajador/a sienta que está siendo acosado por parte de uno o varios compañeros/as y con la finalidad de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación. La puesta en práctica de dicho protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales. La Comisión, si lo considera oportuno en cada caso, podrá contratar los servicios de agentes externos especializados para la ayuda en la realización de la investigación del acoso denunciado.

#### 5.2.1. Normas básicas de funcionamiento de la Comisión

- Todas sus actuaciones serán documentadas por escrito, levantando acta en todas sus reuniones.
- Se deben de custodiar en todo momento los documentos obtenidos por las partes una vez iniciado el protocolo.
- A final de dicho proceso la Comisión entregará las conclusiones de dicha investigación a las personas implicadas, omitiendo nombres de las personas que han sido testigos u otros datos que pudieran ser identificativos o que no garanticen la confidencialidad y anonimato.

#### 5.2.2. Denuncia

La persona que quiera denunciar una situación de acoso debe hacerlo por escrito, a través del formulario de denuncia (anexo I) que entregará a D. Francisco González Pérez. En dicho formulario

se tiene que especificar las personas implicadas (la denuncia no puede ser anónima) y una descripción de la situación de acoso.

En el momento en que se reciba la denuncia por escrito, la Comisión procederá a su estudio y a la activación de este protocolo.

Se informará a la persona que ha sido denunciada y se tomarán las medidas cautelares para la protección de la persona denunciante.

En el escrito de solicitud de apertura del procedimiento, el afectado podrá describir y solicitar si lo desea, detalladamente, las medidas que considera que solucionan el problema y le procuran una tutela íntegra trascendiendo lo que habitualmente se plantea en una demanda judicial.

### **5.2.3. Investigación**

Una vez recibida la denuncia, la Comisión se entrevistará con las partes implicadas y con los testigos que estas aporten. Dichas entrevistas guardarán en todo momento la confidencialidad sobre la intervención de dichas personas en el proceso y del dicho procedimiento en sí. La Comisión podrá reunirse con ambas partes a fin de llegar a una solución que sea aceptada por los implicados.

Esta fase no excederá de los 20 días desde la presentación de la denuncia.

### **5.2.4. Resolución**

En un plazo de un mes desde que se presentó la denuncia, la Comisión, emitirá un informe con el resultado de dicha investigación y con las actuaciones que se consideren convenientes.

Sí se determina la existencia de acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que deben de ponerse en marcha inmediatamente de conocer los resultados de la resolución de la investigación. La empresa en un plazo de 20 días deberá decidir si implanta las medidas propuestas en el informe notificado. En el caso de que el empresario no aceptara la propuesta, debería dar explicaciones detalladas a las partes afectadas, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores establecidos en el artículo 33 de la LRPL.

En el caso de que no consten situaciones de acoso, el expediente se archivará. Cuando las denuncias y/o declaraciones sean falsas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

### **5.2.5. Post-Resolución**

En esta fase se efectuará un seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima,

testigo o informador. La periodicidad del seguimiento y la forma de llevarlo a cabo se decidirá en cada caso en el momento de emitir el informe de la fase de resolución.

### 5.3. Medidas cautelares

Durante el proceso de investigación, se podrán implantar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la víctima, como la separación de la víctima del supuesto agresor. En ningún momento estas medidas deberán de suponer un perjuicio o menosprecio en las condiciones de trabajo de la víctima ni la modificación sustancial de las mismas.

## 5. REGISTROS Y ARCHIVO

Registro	Responsable archivo	Lugar de archivo	Soporte	Tiempo conservación
Anexo I. Formulario de denuncia	Comisión	Administración	Informático/Papel	5 años

## 6. FORMATOS APLICABLES

- Anexo I. Formulario de denuncia.