




Control de modificaciones		
Revisión	Fecha	Motivo del cambio
1	27/03/2017	Adaptar el procedimiento a la realidad de la organización.
2	16/10/2019	Cambio per. Supervisión mediación
3	22/02/2021	Cambio per. Supervisión mediación
4	19/12/2022	Cambios texto+ cambio per. supervisión.
5	15/04/2024	Cambios adapt. CN igualdad + email contacto

PROCEDIMIENTO DE Actuación contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia en el trabajo

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Verónica Salvadores	Joan Xamena	Joan Xamena
Cargo	Consultor RRHH	Joan Xamena	Joan Xamena



**COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el
acoso moral, sexual, por razón de sexo o
violencia en el trabajo**

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024



COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia en el trabajo

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024

1. OBJETO

IC Serveis quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las personas tienen derecho a que se respete su dignidad e identidad con independencia de su sexo.

Todos los trabajadores que conforman la plantilla de IC Serveis tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales, ya sean clientes, colaboradores externos, proveedores o compañeros; con respeto, y tienen que poner los medios necesarios para que todos sean respetados.

IC Serveis declara que el acoso sexual y el acoso por razones de sexo y la violencia en el trabajo, no estarán permitidos ni tolerados en ninguna circunstancia. No pueden ser ignorados, y serán sancionados con contundencia.

2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica a todo el personal que forme parte de la plantilla de IC Serveis, de modo temporal o con una relación laboral permanente.

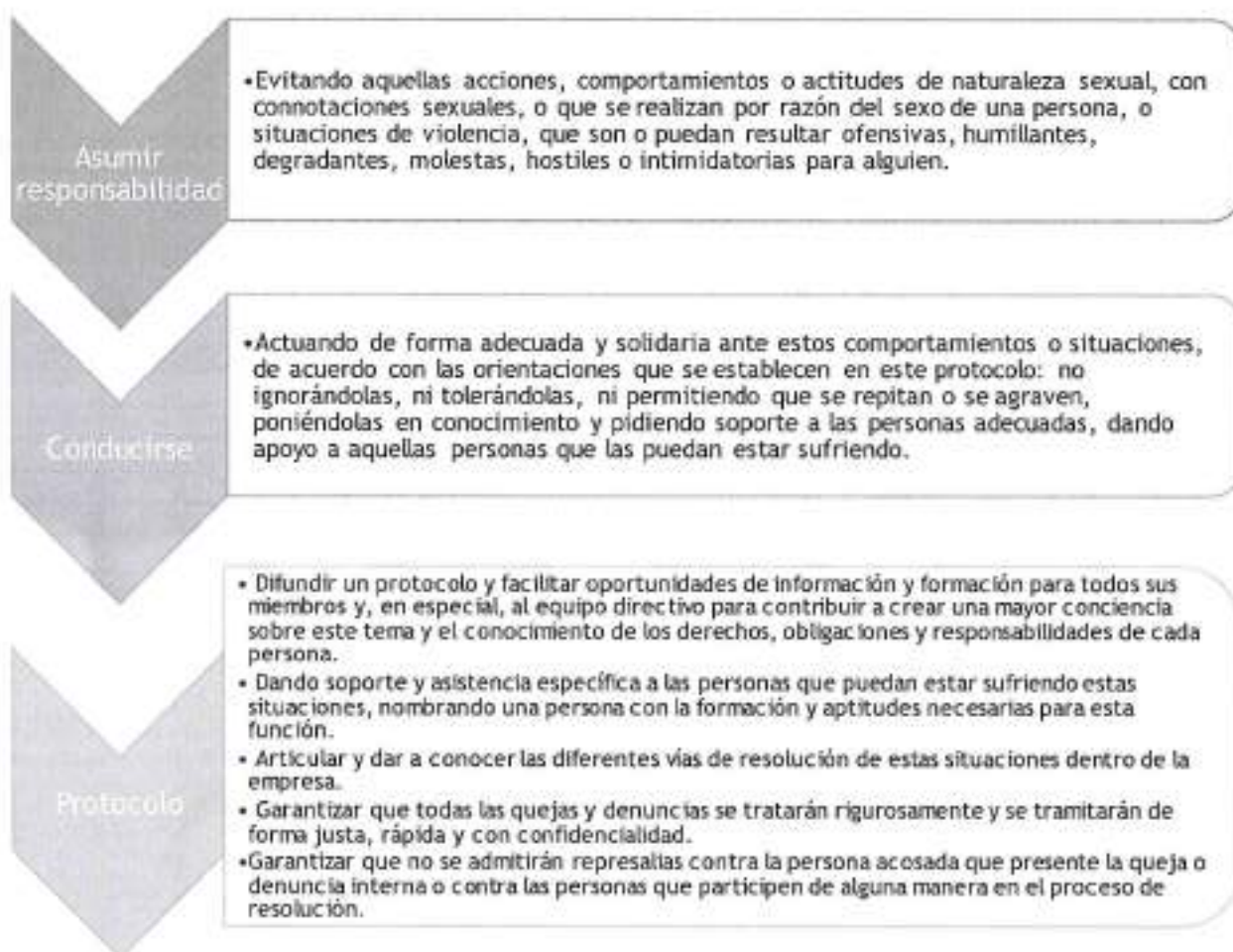
3. RESPONSABILIDADES

Actividades	Gerencia	RRHH	Jefes de Servicio	Supervisores
Desarrollo protocolo	X	X		
Estudio de la situación actual		X		
Creación Protocolo		X		
Puesta en Marcha mediación		X	X	X
Seguimiento del proceso	X	X	X	

4. DESARROLLO DELPROCEDIMIENTO

Para conseguir este propósito:

Se pide a cada una de las personas de la organización, y especialmente a aquellas con autoridad sobre otras, que asuman sus responsabilidades:



El protocolo que acompaña esta Declaración reafirma este compromiso, que será revisado periódicamente.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Como ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, señalamos algunos comportamientos que por sí solos, o juntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, a pesar de que la persona objeto de estas hubiese dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Pedir favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

ACOSO POR RAZONES DE SEXO

El acoso por razones de sexo es la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Como ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razones de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asuman tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

También se considera acoso por razones de sexo el que se produce por motivo de embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de realizar.
- Sabotear el trabajo realizado o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Denegación arbitraria de permisos a los cuales la persona tiene derecho.
- Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso.
- Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razones de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.
- El acoso sexual y el acoso por razones de sexo puede producirse entre compañeros/as, de un mando a un/a subordinado/da, o por parte de un subordinado/da a un mando.
- También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produzca por parte de esta: clientes, empresas proveedoras; personas que soliciten un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.
- En algunos casos el acoso sexual y el acoso por razones de sexo pueden producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso es inaceptable.

Diferenciación del Acoso ante otras situaciones:

No tendrán la consideración de acoso psicológico;

- Aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desembocuen en conductas de Acoso Psicológico.
- Tampoco tendrá consideración de APT aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).
- Asimismo, no constituiría APT el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
-

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia en el trabajo se define como aquellos “incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”, según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

El creciente número de actos violentos en el trabajo, muchos de ellos sumergidos o no registrados, nos alerta de la importancia de este tema.

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto de los Servicios de Prevención y el Artículo 14 h) de la Ley 7/2007, relativa al Estatuto Básico del Empleado Público.

El problema de la llamada violencia verbal en el lugar de trabajo se manifiesta en forma de abusos verbales, amenazas, palabras vejatorias, gritos, gestos, frases menospreciativas, insultos, coacciones e injurias, y no se les presta atención o se asume como parte integrante del trabajo, no llegándose a denunciar en su mayoría. Y la violencia física como los empujones, salvazos, patadas, puñetazos, cabezazos, empujones, bofetadas, arañazos, mordiscos, pellizcos, violaciones, puñaladas y disparos e intimidación con amenazas físicas, considerado en su mayoría como un delito, encuentra en ocasiones un freno en el “miedo” o “terror” de la víctima a sufrir represalias.

Otra cuestión difícil de demostrar es su “relación con el trabajo”. Que un acontecimiento violento se produzca en el lugar de trabajo no tiene por qué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral.

La violencia laboral se divide en tres tipos según una de las clasificaciones más difundidas y aceptada por la NTP 489 del INSHT, en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación que existe entre ellas:

1. Violencia tipo 1: No existe relación laboral, ni trato de usuario o comercial entre quienes llevan a cabo las acciones violentas y la víctima. Ejemplo: Un robo o atraco.

2. Violencia tipo 2: Existe relación entre el autor o autora y la víctima mientras se ofrece un servicio. Habitualmente se producen estos sucesos violentos cuando hay un intercambio de servicios y/o bienes en la atención pública al usuario.

3. Violencia tipo 3: Existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima: familiar, colegas o jefes.

La violencia en función de la relación entre el agresor/a y el trabajador/a agredido/a se considera de origen externo, en los tipos 1 y 2 anteriormente señalados, y de origen interno, en el tipo 3.

Las consecuencias negativas sobre la víctima y la plantilla pueden ser devastadoras afectando tanto al ámbito profesional como al personal: (daños psíquicos o psicológicos, físicos, morales y daños a la propiedad. Ver anexo I).

ÁMBITO DE PROTECCIÓN

• Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de IC SERVEIS, pero se relacionen con la entidad por razón de su trabajo.

• El acoso sexual y el acoso por razones de sexo o situaciones de violencia pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso sexual y el acoso por razones de sexo o situaciones de violencia no serán tolerados en ninguna de estos lugares ni circunstancias.

• En el caso de que los mismos se produzcan o dirijan hacia personas que tengan limitada su capacidad de entender dichas situaciones será obligación de todos los miembros de la plantilla velar por la integridad y seguridad de estas, proporcionándoles apoyo y fomentando su puesta en conocimiento del departamento de RRHH para que se puedan realizar las acciones pertinentes.

RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES.

Obligaciones de las personas con cargos de responsabilidad:

- Tratar a todos con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar la realización y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razones de sexo o situaciones de violencia.
- Alentar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Derechos y obligaciones de l@s trabajadores;

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razones de sexo o situaciones de violencia.
- La obligación de tratar a las demás personas con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones, y, sobre todo, la obligación de prestar auxilio a compañeros que tengan necesidades especiales a la hora de comunicarse o de comprender las situaciones en las que se ven inmersos.
- La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.

- Responsabilidad de cooperar en el proceso de investigación por una denuncia interna.

¿COMO ACTUAR SI SUFRES UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SITUACIONES DE VIOLENCIA?

IC SERVEIS REITERA que estas situaciones **no han de ser toleradas en ninguna circunstancia** y quiere dar apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Si te sientes acosado/a, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por razón de tu trabajo –compañeros/as, mandos, clientes, proveedores – aquí encontrarás algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

Deja bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pide a la persona que está creando esta situación que no quieres que se repita.

Si no tienes claro si la situación está entre las descritas acude a una de las personas de referencia y comunícales la situación para que te puedan indicar si de modo claro forma parte de una situación de acoso, ante la duda, es mejor que consultes.

Habla con la persona directamente o, si esto resulta difícil, envíale un escrito que incluya:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, datos, y la descripción de los comportamientos ofensivos)
- Una descripción de los sentimientos que provoca esta situación o comportamiento
- La petición específica que este comportamiento no se repita.
- Pon fecha al escrito y guarda una copia. En ningún caso la comunicación directa previa será una condición necesaria para formular una queja o una denuncia interna por este protocolo.

Documenta el acoso sexual o el acoso por razones de sexo o cualquier situación de violencia: Toma nota y registra los incidentes.

Es importante anotar cualquier incidente (qué ha sucedido, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuándo ha sucedido, cómo, si hubiese otra persona que lo presenciase).

Pide ayuda

En el caso de que, por la razón que sea, resulte difícil o imposible hablar directamente con la persona que está molestando o si, habiendo hablado, continúa con el mismo comportamiento, es muy importante que se pida apoyo y que se haga cuanto antes.

Desde IC Serveis se pone a disposición de los trabajadores una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para dar apoyo en este proceso, estas personas pueden:

- Ayudar a comunicar con la persona que está creando esta situación (redactar un escrito, mantener una conversación con ella).
- Dirigirse en nombre de la persona acosada a esta persona; hacerle saber que su comportamiento está molestando, y advertirle de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y acciones que se pueden emprender.

Existen diferentes vías de resolución de este problema dentro de la empresa: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de una “persona de referencia” para resolver el problema, o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso que, se sancione la conducta.

Y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), es necesario acudir a la vía penal, en estos casos es esencial buscar asesoramiento legal especializado, las asociaciones de mujeres existentes en el territorio pueden ser de gran ayuda, apoyo y asistencia.



COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia en el trabajo

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024

En caso de necesitarlo la Dirección se pone a disposición de los trabajadores para colaborar ofreciéndoles toda la información de la que disponga respecto a asociaciones a las que poder dirigirse para solicitar ayuda, apoyo y asistencia.

¿CÓMO ACTUAR SI PRESENCIAS UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZONES DE SEXO O SITUACIÓN DE VIOLENCIA?

Si observas que un compañero/a u otra persona se comportan de forma que parece molesta u ofensiva hacia otro, o si alguien en tu entorno cercano te parece que está sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual o de acoso por razones de sexo sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta, puede y debe denunciarlo.

Advierte a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.

Da apoyo a la persona que sufre esta situación.

Recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual y el acoso por razones de sexo continúan, se recomienda que la persona acosada lo ponga en conocimiento de la PERSONA DE REFERENCIA y pida asistencia.

Informa y pide apoyo a la empresa. Puedes presentar una queja o una denuncia interna.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y acoso por razones de sexo o situación de violencia, sin que necesariamente tenga que ser el objetivo directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o una denuncia interna para que se inicie el procedimiento de resolución previsto en el presente protocolo.

Se puede enviar dicha queja o denuncia al siguiente email al cual únicamente tendrá acceso la persona designada por la empresa dentro del dep. de RRHH-Admon a tal finalidad. Email: icservelsacosodenuncia@gmail.com

INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

IC Serveis se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: la persona de referencia

IC Serveis se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que puedan estar sufriendo esta situación; así como a las personas que no forman parte de la organización, pero se relacionen por razón de su trabajo.

IC Serveis ha nombrado una relación de personas para ofrecerte apoyo en este proceso.

Entendiendo la dificultad que puede darse en algunas situaciones por parte de algunas personas para comprender y para tener certeza sobre si están ante una situación de entre las descritas en este protocolo, se atenderá en todo momento a las personas que manifiesten necesitar ayuda para saber si se están vulnerando dichos derechos.

En el caso de que las personas que se encuentren afectadas procedan de alguna entidad o tengan un técnico/preparador laboral asociado y deseen que este forme parte del proceso acompañándoles a lo largo del mismo, serán bienvenidos en todo momento.

Sus funciones son:

- Dar apoyo a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo o violencia en el trabajo.



COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia en el trabajo

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024

- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema; facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar de los derechos y obligaciones
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema

La persona de referencia será el/ la persona responsable de área, que trasladará la solicitud de asesoramiento al Departamento de Recursos Humanos. Cualquier persona de la empresa podrá dirigirse directamente al Departamento de Recursos Humanos sin necesidad de notificarlo previamente a su responsable si lo considerase oportuno.

EQUIPO MEDIADOR DE LA EMPRESA

Miembros del Equipo Mediador: María D. Glez (Técnico de Recursos Humanos) y Verónica Salvadores (Resp. RRHH), por parte de la comisión de seguimiento del PI J. J. De Castro Reyero y Bartolome Martínez.

Dirección de correo electrónico: icserveisdenuciaacoso@gmail.com

Solo se atenderán las quejas y denuncias que utilicen los canales establecidos en este protocolo. Se adjuntan el modelo a rellenar para la puesta en conocimiento de las mismas. No se atenderán Hojas de Comunicados de Riesgos anónimas ante la imposibilidad de trabajar sin identificar a las personas afectadas.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZONES DE SEXO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO. VÍAS DE RESOLUCI

1.- Presentar una queja y pedir asistencia para resolver la situación

Este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado (no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria).



1º- Formulación de una queja:

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a cualquiera de las personas que la empresa ha designado para ofrecerte el apoyo en esta situación (la persona de referencia)

Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos.

2º- Análisis de los hechos; recogida de información:

Una vez recibida la queja, la PERSONA DE REFERENCIA se entrevistará con la persona que se considera acosada sexualmente o por razones de sexo o por violencia en el trabajo, con tal de:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

3º- Mediación informal:

La persona de referencia intentará resolver el conflicto actuando como un tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- Informar a esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se realizará un seguimiento de la situación.

4º- Resolución:

La resolución de una queja por acoso sexual o acoso por razones de sexo o por violencia en el trabajo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sexual y el acoso por razones de sexo o la violencia sobre esta persona.
- Informar de la decisión: Comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa qué ha ocurrido y cómo se ha resuelto el problema.

5º- La PERSONA DE REFERENCIA en todo caso tendrá que asegurar que:

- Finaliza el acoso sexual y el acoso por razones de sexo o la violencia en trabajo.
- Se toman medidas para evitar otros casos de acoso sexual y acoso por razones de sexo o situaciones de violencia en el trabajo.
- Se ayuda a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual y acoso por razones de sexo o por violencia en el trabajo.
- Se guardan informes de lo sucedido.

2.- Presentar una denuncia interna e investigación.

Esta vía será recomendable en caso de que las mediaciones con la persona de referencia no hayan sido satisfactorias y en caso de situaciones graves de acoso o violencia en el trabajo.

1º- Presentar una denuncia interna.

El primer paso es la comunicación de los hechos al Departamento de Recursos Humanos.

La denuncia interna necesariamente tiene que realizarse por escrito y tiene que incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Los nombres y apellidos de los posibles testimonios.

El departamento de Recursos Humanos deberá:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento de la persona que asumirá la instrucción se acordará con la representación de las personas trabajadoras.
- Comunicar tanto a la persona acosada/agredida como a la persona presuntamente acosadora/agresora quién llevará a cabo la investigación.
- Informar a los Servicios de Prevención y a los delegados/as de los Servicios de Prevención / la representación de las personas trabajadoras.

2º- Instrucción del procedimiento.

La persona o personas que asuman la instrucción de los hechos serán acordadas por la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Se elaborará un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o de acoso por razones de sexo o por violencia en el trabajo.

Por esto tendrá que:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o una compañera durante todo el proceso).
- Entrevistar a los posibles testimonios (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, sea la persona de referencia o un compañero o una compañera).

En caso necesario, se pedirá asesoramiento en profesionales de psicología, derecho, medicina, etc.

La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

La instrucción debe acabar con una decisión que tendrá que incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quién se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, y a qué conclusiones ha llegado el investigador/a.

3º- Medidas provisionales durante la instrucción.

Durante el proceso de instrucción, se considerará si es necesario:

- Empezar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora/agresora.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

4º- Toma de decisiones: Resolución.

La persona, personas u órgano específico que asuma la instrucción elaborará un informe escrito por la persona o el órgano específico encargado de resolver donde exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o de acoso por razones de sexo o situación violenta.

Si los hechos se califican como acoso sexual o como acoso por razones de sexo o por violencia en el trabajo, se decidirá:

- Las sanciones y otras medidas.
- Las compensaciones a la persona que ha sufrido acoso sexual y/o acoso por razones de sexo o por violencia en el trabajo.

5º- Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio.

La persona o el órgano encargado de resolver informarán a la persona que ha formulado la denuncia de las acciones disciplinarias que se tomarán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.





COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia en el trabajo

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024

GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

- La persona que presenta una queja o una denuncia tiene el derecho a:
 1. Tener garantías que ésta se gestiona con rapidez.
 2. Poder ser acompañado/a por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
 3. Recibir garantías que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal.
 4. Recibir información de la evolución de la denuncia.
 5. Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
 6. Recibir un trato justo.
- La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razones de sexo o violencia en el trabajo tiene derecho:
 1. Estar informada de la queja/denuncia.
 2. Recibir una copia de la denuncia y responder.
 3. Recibir información de la evolución de la denuncia.
 4. Recibir un trato justo.

SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

El acoso sexual y el acoso por razones de sexo o la violencia en el trabajo, están explícitamente prohibidas por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria.

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razones de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
- La violencia tanto verbal como física en el trabajo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según la circunstancia del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia de acoso sexual o de acoso por razones de sexo o por situaciones de violencia o colaborado en la investigación constituyen una grave infracción disciplinaria.

SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Se creará una comisión de seguimiento del protocolo formada por:

- responsable nombrado por dirección (Subgerencia).

Sus funciones serán:

- Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o por violencia en el trabajo y cómo han sido resueltas.
- Dar respuesta a las posibles quejas sobre el funcionamiento del mecanismo de mediación o de la resolución de incidencias y denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o por violencia en el trabajo.



**COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el
acoso moral, sexual, por razón de sexo o
violencia en el trabajo**

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024

MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

COMUNICADO DE RIESGO PSICOSOCIAL EMPRESA:
ISLA CENTINELA, S.L.U.

DATOS DEL/ DE LA TRABAJADOR/-A QUE CUMPLIMENTA EL COMUNICADO:

Centro de trabajo	Puesto de trabajo	Teléfono de contacto
Nombre del trabajador	Fecha comunicación	Firma del trabajador

DATOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

Descripción detallada del riesgo laboral (hechos, personas implicadas, fecha de inicio...)



COD PROCEDIMIENTO Actuación contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia en el trabajo

Revisión 5

Fecha: 15/04/2024

MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO	
CIERRE DEL PROCESO DE ACTUACIÓN	EMPRESA: ISLA CENTINELA, S.L.U.
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EQUIPO MEDIADOR:	
Nombre mediador/-es que ha/-n intervenido en el proceso:	Nombre demandante:
Fecha inicio proceso:	Fecha cierre proceso:
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN:	
MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCESO:	
MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS:	
OBSERVACIONES:	
FIRMA/-	

