

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I
MANTENIMENT, S.L



ERGO - LABORIS s.l.
Prevenió de Riscos Laborals

ERGO LABORIS, S.L. / SP-007-G
www.ergolaboris.com - Tel. 972 417 176 - info@ergolaboris.com
Central: Riera Bugantó, 5 baixos. 17003 Girona

Oficines a Girona, Barcelona, Sabadell i Vic

ÍNDICE

1.	COMPROMISO PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L.	4
2.	ANTECEDENTES.....	6
3.	OBJETIVOS.....	7
4.	DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS.....	8
5.	ÁMBITO DE PROTECCIÓN Y APLICACIÓN.....	14
6.	SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROTOCOLO.....	15
7.	OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES.....	16
7.1.	La dirección de la empresa.....	16
8.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	18
9.	ACTUACIONES ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO ¹⁹	
9.1.	Para las víctimas.....	19
9.2.	Los testigos.....	21
10.	LAS PERSONAS DE REFERENCIA.....	22
11.	VÍAS DE RESOLUCIÓN Y RESPUESTA INTERNA DE LA EMPRESA.....	23
11.1.	Aspectos previos a tener en cuenta.....	23
11.2.	Vía interna: Presentar una queja y pedir el apoyo de las personas de referencia.....	24
11.3.	Vía interna: Denuncia interna e investigación.....	26
11.4.	Vía externa: Administrativa y judicial.....	29
12.	GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS.....	30
13.	SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS.....	31
14.	LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	32
15.	SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.....	34
16.	DIFUSIÓN Y MANTENIMIENTO.....	34
17.	NORMATIVA.....	35
18.	REFERENCIAS.....	37
19.	ANEXOS.....	39
19.1.	Anexo 1.....	39
19.2.	Anexo 2.....	40

19.3. Anexo 3.....	41
19.4. Anexo 4.....	42
19.5. Anexo 5.....	43
19.6. Anexo 6.....	45
19.7. Anexo 7.....	46
19.8. Anexo 8.....	48
19.8. Anexo 8.....	49



1. COMPROMISO PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. se compromete a combatir cualquier tipo de discriminación con el fin de conseguir un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas, dando conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.3. de la Ley orgánica 3/2007, 22 de Marzo para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres.

Todas las personas que forman parte de la organización PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. tienen derecho a que se respete su dignidad, libertad, intimidad y su integridad física y moral. De la misma forma que tienen el deber de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradores/as externos/as, etc.) con respeto y de cooperar para que todos sean respetados.

En línea con estos valores, PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. declara que las actitudes y conductas ofensivas, abusivas y/o que fomenten el acoso psicológico o Mobbing y el acoso por razón de sexo o sexual no serán toleradas ni permitidas bajo ninguna circunstancia, sino que serán severa y rotundamente sancionadas.

Para conseguir este objetivo, este protocolo contempla dos dimensiones estratégicas fundamentales: la prevención y la actuación ante casos de acoso.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. exige que cada una de las personas que forman parte de la organización y, sobre todo, aquellas con autoridad sobre otras, acepten sus responsabilidades y su implicación de forma individual y colectiva:

- ✓ Evitando acciones, conductas o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales o hechas por razón del sexo de una persona, que ponen o pueden resultar ofensivas, humillantes, molestas, hostiles y/o intimidatorias por alguna persona.
- ✓ Actuando de forma correcta y solidaria ante estas situaciones o comportamiento, de acuerdo con las medidas establecidas en este protocolo: no ignorarlos, no tolerarlos ni dejar que se repitan o agraven, sino por el contrario, apoyar las personas que puedan estar sufriendo e informar y pedir ayuda a las personas adecuadas.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. se compromete a:

- ✓ Facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, especialmente, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia al respecto y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

- ✓ Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y de forma justa, rápida y confidencial.
- ✓ Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona sitiada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de algún modo en el proceso de resolución.
- ✓ Dar soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a una persona o relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- ✓ Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución para afrontar estas situaciones en la empresa.
- ✓ Difundir este protocolo y garantizar el acceso al mismo a toda la plantilla que tenga un vínculo con la empresa.

Este protocolo posibilita que todas las actuaciones a realizar se hagan de manera coordinada y eficaz ante el acoso. Asimismo, define el marco de actuación frente a situaciones de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo con el objetivo de erradicar la existencia de este tipo de comportamientos.

Este protocolo será revisado y modificado, si se estima necesario, periódicamente.

Firmado en 27 Mayo de 2024

Dirección de PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L.

2. ANTECEDENTES

Los resultados de la última encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo en la Unión Europea (2021), publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concluyen que el 12,5% de las personas trabajadoras de la UE experimentaron alguna forma de comportamiento social adverso en el trabajo y que la proporción de mujeres que experimentan comportamiento social adverso en el trabajo era constantemente mayor que la de los hombres. Asimismo, las mujeres tienen 3,6 veces más probabilidades de sufrir una atención sexual no deseada que los varones. Es más, la probabilidad de que una mujer joven (18-34 años) informe de atención sexual no deseada es tres veces mayor que los hombres de la misma edad, y 10 veces mayor que el grupo más viejo de hombres (50 + años). Las mujeres mayores de 50 años son 3,5 veces menos propensas a informar de atención sexual no deseada que las mujeres mayores de 18 a 34 años (1,6% frente al 5,6%).

Las personas que experimentan comportamientos sociales adversos en el puesto de trabajo tienen alrededor de tres veces más probabilidades de experimentar agotamiento físico y emocional (32% frente al 10%) y agotamiento emocional (40% frente al 14%) , y casi el doble de probabilidades de sufrir ansiedad (53% en comparación con el 27%) o estar en riesgo de depresión (38% en comparación con el 20%).

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por Naciones Unidas, como complemento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, afirmó —por primera vez y con alcance universal— que todas las formas de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituyen flagrantes violaciones de los derechos fundamentales, e instó a los estados a que aplicaran todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra las mujeres.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 obliga a identificar y evaluar los riesgos psicosociales, considerando que la violencia y el acoso en el mundo laboral afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas y en su entorno familiar y social. Por tanto, la detección y control de los riesgos psicosociales beneficiarán a una mejora de la vida de las personas trabajadoras y garantizarán sus derechos fundamentales, pero también beneficiarán a la propia empresa en tanto que es un problema que afecta a las relaciones en el sitio de trabajo, en la reputación empresarial, en la rentabilidad, productividad y en la eficacia económica.

De acuerdo con lo que se dispone en el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el ámbito del protocolo debe ser el centro de trabajo cuando en el mismo operen diferentes empresas, sean o no del mismo propietario/ao grupo de propietarios/as o accionistas.

La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, fue la primera norma que previó un sistema integral de tutela contra las víctimas de violencia de género: implantó una serie de medidas legislativas y de

sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo, con el fin de prevenir y erradicar la violencia de género. En este sentido, la Ley 5/2008, de 24 de abril pretende establecer los mecanismos para contribuir a la erradicación de la violencia machista que sufren las mujeres, y reconocer y avanzar en garantías respecto al derecho básico de las mujeres a vivir sin ninguna manifestación de esta violencia.

Según la Ley la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de hombres y mujeres por lo que se establecen las medidas preventivas y correctoras ante casos de acoso sexual y por razón de sexo, recuerda en el apartado II de la exposición de motivos que "la mayor novedad de esta Ley radica, sin embargo, en la prevención de estas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad".

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los distintos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en la que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, señal identitaria del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de este texto.

3. OBJETIVOS

Este Protocolo actúa como medida de prevención de acoso, considerando que éste es un riesgo psicosocial en el trabajo que puede ocasionar daños a la salud de las personas que lo padecen.

El objeto del presente Protocolo es prevenir y evitar posibles situaciones de acoso mediante la detección precoz y establecer procedimientos de actuación a seguir en caso de que se detecten conductas que puedan suponer un acoso sexual o psicológico en el ámbito laboral. De esta forma, se implanta una cultura de convivencia y clima laboral saludable, al tiempo que se erradican las conductas no tolerables y se consigue que las buenas relaciones entre los diferentes miembros de la organización se transmitan en un óptimo servicio a las personas trabajadoras.

Se ha demostrado que ante algunas situaciones de acoso las personas directa o indirectamente afectadas no saben cómo actuar y cuáles son los pasos que deben dar para que esta situación se resuelva y cese definitivamente. Por otra parte, un problema similar puede plantearse por parte de las personas de la dirección de la empresa.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso psicológico y sexual que se realice dentro de la organización afectada se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias con el fin de que estas conductas finalicen.

La implantación de un protocolo puede servir también para informar y formar a las personas trabajadoras y responsables de la empresa sobre cuáles son estas conductas.

Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

Por eso resulta conveniente establecer unas reglas de uso interno que canalicen la resolución de estos problemas y así evitar improvisaciones o actos indebidos que pueden ser perjudiciales para todos los afectados.

Los protocolos se basan en la conveniencia de una respuesta interna de la empresa, rápida y eficaz ante estos problemas, evitando los futuros perjuicios de difícil reparación para todas las personas afectadas a las que podría dar lugar un procedimiento ante la inspección de trabajo o los órganos jurisdiccionales.

4. DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS

Desde la perspectiva de la investigadora Marie Hirigoyen¹, el principal motivo por el que se desencadena un proceso de acoso, incluso de forma inconsciente, es "raíz de que un empleado ya se encuentre débil por una causa exterior al trabajo". En el mismo sentido, según el psicólogo Iñaki Piñuel², el acoso psicológico suele surgir por los celos profesionales y la envidia que despierta el acosado con sus competencias. Además, también puede ser derivado por haberse resistido a las tentativas de manipulación de un jefe o compañero/a manipulador/a mientras el resto de compañeros/as cedía a sus exigencias; haberse negado a participar en actividades ilegítimas o encubiertas de la empresa; envidia por características personales o sociales de la víctima; haberse sentido amenazado/ao por la eficacia del acosado/a en el desarrollo de su trabajo, entre otros.

En otras palabras, el acoso es un tipo de violencia entre iguales que presenta las siguientes características:

1. Existe una situación de abuso de poder que impide que la persona sitiada pueda salir de la situación por sí misma.
2. Existe intencionalidad por parte del agresor/ao agresores/as de dañar, ya sea física o psicológicamente.
3. Quien lo sufre se encuentra indefenso frente a quien lo intimida, y esto tiene como consecuencia inseguridad y deterioro de la autoestima.
4. Se repite sistemáticamente a lo largo de un período de tiempo durante el cual la agresión se da de forma sostenida.
5. Estas agresiones intencionales, reiteradas y en las que se pone de manifiesto una situación de abuso de poder pueden ser físicas, verbales o de exclusión social y pueden manifestarse de forma directa o indirecta.
6. El acoso entre iguales puede ejercerse de forma directa o indirecta. En las formas directas, el agresor/a da la cara, la víctima se da cuenta de que alguien le está

¹Hirigoyen, MF (2000). Suelo moral. Paidc's.

² Piñuel, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.

haciendo daño. Sin embargo, las formas indirectas pueden ser muy sutiles: la víctima percibe que hay algo que no funciona, pero no acaba de saber qué está pasando ni quién es responsable. El hecho de no identificar al agresor/a puede desestabilizar mucho; la víctima llega a dudar de sus propias percepciones y puede sufrir un fuerte estrés y ansiedad.

El mobbing, tal y como exponen Leymann y Tallgren³ se puede manifestar mediante 5 conductas, las cuales llaman "las cinco maniobras principales para destruir un/a buen/a profesional": limitar su comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar a su persona ante compañeros/as, desacreditar su capacidad profesional y laboral, y comprometer su salud mediante trabajos peligrosos y/o nocivos.

Acoso sexual: Se define en el artículo 184 del Código Penal como aquella conducta consistente en solicitar favores de naturaleza sexual, "para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocara a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante", siendo más grave la pena "si el/la culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación" o "cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación".

Más tarde, la Ley orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, definió el acoso sexual en su artículo 7.1 en términos más amplios señalando que "sin perjuicio de lo que se establece en el Código Penal, en el efecto de esta Ley constituye 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".

Cabe destacar que esta última definición abarca más genéricamente las diferentes conductas, es objetiva y no exige la demostración de una conducta intencionada por parte del agresor/a.

Por tanto, podríamos concluir que el acoso sexual es la situación en que se produce a partir de cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

³ Leymann, H., & Tallgren, U. (1989). Undersökning av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB (Investigación en la frecuencia de adultos mobbing in SSAB en Swedish steel compañero usando el LIPT questionnaire). *Arbete, Manniska, Miljö*, 1, 110-5.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por sí solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- En el caso verbal, podríamos ejemplificar la difusión de rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona; hacer comentarios o bromas sexuales obscenas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas; realizar demandas de favores sexuales; insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del puesto de trabajo, después de que la persona objeto del mismo haya dejado claro que esta insistencia es molesta e inoportuna o lo manifieste por sus comportamientos, flirteos ofensivos; llamadas telefónicas indeseables, entre otras.
- En el caso no verbal, encontraríamos ejemplos como miradas lascivas en el cuerpo; gestos obscenos; uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo; silbidos inapropiados, entre otros.
- Por último, el caso físico puede ejemplificarse con un acercamiento físico excesivo; arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados); tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

Acoso por razón de sexo: El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 expone que es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- Una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer;
- Una trabajadora por estar embarazada o por su maternidad;
- Un/a trabajador/a por motivo de su género (porque no desempeña el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del 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.

El acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por ser mujer o a un trabajador por motivo de su género (porque no desempeña el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo).

En el ámbito laboral son conductas de acoso por razón de sexo los comportamientos no deseados por la persona que lo recibe, o comportamientos que se relacionan con el

género de una persona, y aquellos que tengan como objetivo crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Acoso psicológico: La Nota Técnica de Prevención (NTP) 8542 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo dice que es aquel en el que una persona o grupo de personas ejerza una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente – al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre una persona en el puesto de trabajo con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación perturbar el ejercicio de sus tareas y conseguir finalmente que la persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo.

Encontramos otra herramienta para valorar las estrategias de acoso psicológico en el trabajo derivado del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann; se trata del LIPT-60⁴, que es también un cuestionario escalar auto administrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico y proporciona la frecuencia e intensidad percibida del conjunto de estrategias de acoso percibidas, además de un análisis de las respuestas particulares.

No se considera acoso psicológico en el trabajo los conflictos entre dos o más personas interlocutoras, aunque sean violentos. Hay que tener presente que en un conflicto hay dos personas interlocutoras que no están de acuerdo y que discuten con mayor o menor intensidad, pero al mismo nivel. Por el contrario, en el acoso no existe discusión porque no se quiere resolver ningún problema, al contrario, la persona acosadora lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación.

Los ataques que se llevan a cabo a menudo para reducir la comunicación son los siguientes:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

⁴ González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ. (2005). "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60". Editorial EOS, Madrid.

Otros modos de expresión del acoso pueden ser:

- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional. Así como asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir.
- Sabotear el trabajo realizado o impedir (deliberadamente) el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Denegación arbitraria de permisos a los que la persona tiene derecho.
- Actividades que pueden afectar a la salud física o psíquica de la víctima, tales como
 - o Amenazas verbales o por escrito.
 - o Gritos o insultos.
 - o Amenazas y agresiones físicas.
 - o Llamadas telefónicas intimidatorias.
 - o Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
 - o Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - o Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - o Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

La consideración de acoso por razón de sexo y de acoso psicológico o mobbing, siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden manifestarse en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requieren una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

Acoso de intercambio (o quid pro quo): Se fuerza a la persona sitiada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, al empleo, la promoción, el salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

Acoso ambiental: El comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento) .

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y pueden producirse entre personas del mismo sexo. También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de ésta: clientela, proveedores/as; personas que soliciten un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

También se distingue en función del tipo de vínculo que existe entre la persona sitiadora y la persona sitiada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/compañeras.
- **Acoso vertical descendente:** de un mando hacia un/a subordinado/a.
- **Acoso vertical ascendente:** de un/a subordinado/da a un mando.

Ciberacoso: Cuando hablamos de ciberacoso nos referimos a todos aquellos comentarios sexistas, insultos, amenazas contra la integridad física de la persona o su entorno producidas mediante internet, especialmente en las redes sociales.

El acoso online repercute gravemente en la salud y los hábitos de las personas que lo padecen, pudiendo generar daños físicos y emocionales como dolor corporal, estrés, ansiedad, insomnio, pérdida de autoestima o miedo a Internet y las redes sociales. En muchas ocasiones, después de haber sido víctimas de acoso a través de las redes, las personas afectadas cambian sus hábitos, contenidos y forma de relacionarse a través de Internet, teniendo también efecto en las relaciones con su entorno personal, lo que supone que, el ciberacoso es, también, una forma de reducir o eliminar su presencia en los espacios virtuales.

En el ámbito laboral, el ciberacoso sexual o por razón de sexo debe incluirse específicamente en los protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, en las empresas. Tal y como especifican el convenio y la recomendación de la OIT, sobre violencia y acoso, aprobados en 2019, las interacciones virtuales entre personas trabajadoras se consideran espacio laboral y, por tanto, entra dentro del ámbito de prevención y actuación. A este respecto, la empresa debe aplicar el protocolo en estos casos.

A diferencia de otras formas de discriminación y violencia, el ciberacoso tiene un componente de escarnio y linchamiento público y, en muchas ocasiones, un efecto bola de nieve debido a la viralidad de las redes sociales, que amplifica el alcance y efectos psicológicos de los comentarios e insultos realizados a través de éstas. Asimismo, en Internet el agresor/a puede actuar en cualquier lugar y momento, por lo que los espacios de seguridad para la persona sitiada desaparecen. Recibir el apoyo de las instituciones y la ciudadanía puede significar mucho para la persona que es víctima o ha sido víctima. En el caso del trabajo, tanto las personas trabajadoras que tienen conocimiento de la existencia de imágenes o correos intimidatorios tienen la responsabilidad de detener su difusión y ponerlo en conocimiento. PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L deberá realizar una investigación interna a pesar de no existir denuncia de la persona implicada y reiterar, en todo caso, la tolerancia cero con el acoso sexual, por razón de sexo o cualquier otra conducta de acoso o situación discriminatoria, así cómo poner en marcha las medidas de prevención y sensibilización necesarias.

Resulta, por tanto, imprescindible la implicación y el rechazo explícito como sociedad y como empresa, ante cualquier conducta de acoso que observemos en las redes.

5. ÁMBITO DE PROTECCIÓN Y APLICACIÓN

Considerando relaciones laborales aquellas situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión, las disposiciones de este Protocolo también se aplicarán a las personas que no forman parte de PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. , pero se relacionan con ellos por razón de su trabajo. Así pues, serían todas las personas físicas vinculadas a la empresa:

- Personas con contrato laboral, independientemente del tipo de contrato.
- Personas colaboradoras externas en la empresa.
- Otras personas que tengan relación con la empresa: clientes, proveedores/as,...

El acoso sexual, por razón de sexo y psicológico pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa) . Asimismo, este protocolo se aplicará tanto si los hechos se producen dentro de la jornada laboral habitual como fuera de ella, siempre que las personas se encuentren trabajando por razones profesionales o laborales. Ningún tipo de acoso será tolerado bajo ninguna circunstancia ni en el centro/s de trabajo de la empresa ni fuera de los propios centros.

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, la empresa adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para conseguir su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

Para que la utilización del protocolo sea la adecuada es imprescindible que los trabajadores/as conozcan qué es el acoso y cuándo y cómo pueden denunciarlo. Especialmente, deben saber distinguir entre situaciones de estrés laboral o de conflicto interpersonal y las conductas de acoso, ya que ambas cuestiones con frecuencia se confunden y las mismas deben tener un tratamiento diferenciado. El protocolo debe referirse exclusivamente a las conductas de acoso.

El protocolo es un procedimiento de seguridad y salud y por tanto es obligatorio que los/las delegados/as de prevención sean previamente consultados/as sobre su implantación de conformidad con lo dispuesto en el art. 33.1.b de la LPRL.

Es más conveniente aún para el buen funcionamiento del protocolo que el mismo sea negociado y acordado con los/las representantes de las personas trabajadoras, si la empresa dispone, ya que de esta forma su utilización estará más apoyada y legitimada. Asimismo, el alcance de este protocolo son todas las personas trabajadoras y personal directivo de PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. , es decir, todo el equipo.

6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROTOCOLO

La buena comunicación contribuye a la transferencia de conocimiento dentro de la empresa y ayuda a combatir el riesgo de sufrir situaciones de acoso. Este Protocolo pretende que todas las personas de la empresa sepan que determinadas actitudes y acciones no se tolerarán de ninguna de las maneras y se dispone de mecanismos para tomar medidas, de forma inmediata, si se tiene conocimiento.

Asimismo, la elaboración y el acuerdo de este protocolo es una herramienta que permite:

- Favorecer que se hable de las situaciones de acoso que se puedan dar en la organización.
- Expresar rotundamente la vigilancia y desaprobación de estas conductas y actitudes.
- Remarca que todas las personas de la organización, en todos los niveles, tienen derecho a que se respete su dignidad, libertad e intimidad, así como poseen la obligación de colaborar para que todo el mundo sea respetado.
- Definir unos procedimientos claros y concretos para abordar la situación una vez que se haya producido.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. 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 conciencia al respecto y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona. PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. garantizará que:

- Anualmente se distribuya un ejemplar del protocolo a todas las personas trabajadoras, por ejemplo con la nómina o cómo la empresa crea más conveniente.
- El principal canal de difusión del protocolo será, en el momento de formalizar el contrato laboral, a través de la entrega del Manual de Bienvenida (si se hace entrega), haciendo expresa mención de la existencia del Protocolo y del procedimiento de comunicación y denuncia interna, puestos a disposición de todas las personas que se relacionen laboralmente con PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. . De esta forma, las personas que se incorporen conozcan desde el inicio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de apoyo y protección disponibles.
- El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que pueden sufrir una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de acoso psicológico, estará disponible y accesible a todas las personas trabajadoras en el tablero de anuncios/ Intranet y/o en las oficinas.
- Se incorporará una cláusula en los contratos de la empresa que hará mención a este protocolo.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. organitzarà accions específiques de formació en torno a:

- ¿Qué son y qué no son acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La política de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las políticas de prevención del acoso Psicológico o Mobbing.
- Las vías internas y externas de resolución y acceso a los mecanismos de protección externos (administrativa y judicial).
Específicamente se realizarán acciones para estos tres niveles de personas:
- Las personas que se incorporen a la organización.
- Las personas con responsabilidades de dirección y responsabilidades directas en el proceso (gestión de denuncias internas, mediación).

7. OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES

7.1. La dirección de la empresa

El acoso se considera laboral cuando el vínculo o relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión que están desarrollando. Por eso PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. tiene plena responsabilidad por garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña (EAC) también pone de manifiesto el derecho de todas las mujeres a vivir libres de todo tipo de discriminación, e insta a los poderes públicos a adoptar las medidas necesarias para garantizar la no discriminación por razón de género (artículos 19, 41 y 45 del EAC).

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

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

La legislación menciona los protocolos y procedimientos sobre acoso en el art. 48 de la Ley orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el cual establece que "las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para la su prevención y para dar apoyo a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste".

Según el arte. 46 de esta misma Ley, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo pueden formar parte de los planes de igualdad de las empresas que, de conformidad con la Ley, es obligatorio elaborar al menos en las empresas de más de 50 trabajadores /se o también cuando así lo disponga el convenio colectivo que sea aplicable.

Asimismo, cabe destacar que tanto la empresa como las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

En cumplimiento con la normativa (Ley 2/2023, de 20 de febrero), que establece desde el 1 de diciembre de 2023 la obligatoriedad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, de tener un canal de denuncias para informar de conductas irregulares, infracciones o incumplimientos normativos.

La finalidad de la norma es la de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante el canal de denuncias regulado por la misma.

La empresa PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L sí dispone de un canal de denuncias que da cumplimiento a la normativa:

- Instaurando a la entidad un Sistema interno de información (canal interno) seguro, que cuente con las medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad del informante y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero. También debe garantizar la presentación y tramitación de denuncias anónimas.
- Informar en la página web o de manera fácilmente accesible sobre la existencia, el uso y el funcionamiento del canal interno de información a fin de que aquellas personas que estén considerando la posibilidad de denunciar pueda tomar una decisión fundamentada sobre su conveniencia y sobre cuándo y cómo hacerlo.
- Regular el procedimiento de gestión del canal para la tramitación diligente de las comunicaciones o denuncias de acuerdo con la Ley y definir una política o estrategia que debe ser dada a conocer dentro de la organización.
- Designar un responsable del Sistema interno de información, que puede ser una persona física o un órgano colegiado.
- Comunicar a la Autoridad competente (en Cataluña, la Oficina Antifraude) la designación del responsable del Sistema interno de información.

- Contar con un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar.
- Informar, de manera clara y accesible, a quien realice la comunicación a través del canal interno sobre la existencia del canal externo (Canal de la autoridad pública competente).
- Formar al personal sobre los deberes y responsabilidades relacionados con el tratamiento confidencial de las alertas.

8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La Constitución española y el Estatuto de Autonomía de Cataluña tutelan los derechos fundamentales de las personas: derecho a la integridad física y moral, derecho a la intimidad personal. La propia Constitución afirma que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad y en un entorno de trabajo saludable ya no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos. Por eso el resto de personas trabajadoras de la empresa tienen el derecho de informar de posibles situaciones de acoso, sin sufrir represalias.

Todas las personas de PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela o las personas proveedoras y de cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso.

Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Hay que evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.

Se recomienda potenciar un papel activo de las personas trabajadoras en la garantía de la tolerancia cero frente al acoso. Los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, ya garantizar unos estándares de conducta propia y para con los demás que no sean ofensivos.

Al mismo tiempo, pueden impedir el acoso si dejan claro que encuentran ciertos comportamientos inaceptables y apoyan a aquellos compañeros y compañeras que pueden sufrir esta situación y están valorando si la denuncian.

9. ACTUACIONES ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

9.1. Para las víctimas

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. reitera que estas situaciones no deben ser toleradas bajo ninguna circunstancia y que quiere apoyar 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, clientela, proveedores/as):

1. Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no queremos que se repitan.

Puede hacerse hablando con la persona directamente o, si esto resulta difícil, enviar un escrito que incluya:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas y la descripción de los comportamientos ofensivos).
- Una descripción de los sentimientos que provoca esta situación o comportamiento
- La petición específica de que este comportamiento no se repita.

Si se opta por hacer el escrito, debe ponerse fecha y guardar una copia. En el anexo de este protocolo existe un modelo que se puede utilizar en estos casos.

En ningún caso la comunicación directa previa será una condición necesaria para formular queja o denuncia interna bajo este protocolo.

Es importante tomar nota de cualquier incidente (qué ha ocurrido, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuando ha ocurrido, como, si había alguien que lo ha presenciado). También puede ayudarle explicar a alguien de confianza lo que está sucediendo. También debe establecerse un plazo para la presentación de esta denuncia, que podría fijarse en un año desde la última conducta considerada de acoso.

En caso de que la víctima haya puesto una denuncia, ésta se presentará personalmente y/o por escrito a una instancia considerada neutral, como puede ser el Servicio de Prevención, o al departamento u órgano que se designe según la estructura o decisión del empresa. En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por persona distinta de la presunta víctima o víctimas, el contenido de la misma será corroborado por ésta, salvo que la solicitud sea realizada por la empresa ante la Comisión de 'Evaluación.

Haciendo referencia a la víctima, pueden existir unas consecuencias psíquicas y físicas que pueden ir desde una sensación de miedo, vergüenza, impotencia y culpa hasta sufrir trastornos del sueño, ansiedad y/o depresión, entre otros. Como afirma Marie Hirigoyen⁵, en otra de sus obras, "las víctimas, que han quedado debilitadas a causa de la fase de dominio, se sienten ahora directamente agredidas. Las capacidades de resistencia de un individuo no son ilimitadas, se desgastan con el tiempo y conducen al agotamiento psíquico. Más allá de una determinada cantidad de estrés, el trabajo de adaptación deja de poder realizarse y se produce un desequilibrio. Aparecen entonces trastornos que pueden resultar más duraderos". Y añade "uno no muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse".

Por tanto, con esta última afirmación podemos destacar que las consecuencias también pueden entrar en el entorno familiar, con un aumento de tensión, agotamiento psicológico y estrés entre las personas que lo sufren, una mayor alineación del objetivo empresarial, una baja autoestima, un sentimiento de derrota, victimización y una posible estigmatización social.

2. Pedir soporte. En caso de que, por la razón que sea, resulte difícil o imposible hablar directamente y en persona con la persona que está molestando o si, a pesar de haber hablado, persiste en el mismo comportamiento, es muy importante que se solicite apoyo y que se haga cuanto antes.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. ha nombrado a una persona que tiene la formación y las aptitudes necesarias para apoyar en este proceso. Esta persona puede:

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

3. Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

Existen diferentes vías de resolución de este problema dentro de la empresa: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de las "personas de referencia" para resolver el problema, o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, en su caso, se sancione la conducta.

⁵ Hirigoyen, MF (1999). El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Editorial Paidós

En los apartados 9, 10, 11 y 12 de este protocolo se facilita una primera información sobre estos procesos. Las personas de referencia podrán responder a las cuestiones que se puedan plantear.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre y en todo caso se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que se ha llegado por vía interna.

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 supuestos es importante buscar asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones de mujeres especializadas en estos temas pueden facilitarte también información, apoyo y asistencia.

9.2. Los testigos

Si observas que un compañero/a u otra persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva para con otro, o si alguien en tu entorno cercano te parece que está sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. En este apartado encontrarás las orientaciones prácticas para saber cómo debes actuar.

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

1. **En la medida de lo posible, es importante advertir a la persona que está creando esta situación de que su comportamiento es inapropiado**, inaceptable y que se denunciará si no finaliza.
2. **Apoyar a la persona que sufre esta situación.** En la medida de lo posible, es importante 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 continúa, se recomienda que la víctima lo ponga en conocimiento de las PERSONAS DE REFERENCIA y solicite asistencia.
3. **Informar a la empresa / pedir apoyo a la empresa / presentar una queja o una denuncia interna.** Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución previsto en el presente Protocolo.

10. LAS PERSONAS DE REFERENCIA

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que pueden estar sufriendo esta situación y también a las personas que se relacionan con ella por razón de su trabajo.

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. ha nombrado a personas que procederán a realizar una formación para poder apoyar en este proceso, las cuales son las personas de referencia.

Sus funciones son:

- Apoyar a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso Psicológico o Mobbing.
- Facilitar información sobre las distintas 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 soporte y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para solventar el problema.

Las personas de referencia de la organización son:

DANIEL CONCA (DIRECCIÓ)

daniel.conca@prismasl.com

ESTEFANIA PAJUELO (DEP. QUALITAT)

estefania.pajuelo@prismasl.com

11. VÍAS DE RESOLUCIÓN Y RESPUESTA INTERNA DE LA EMPRESA

Este protocolo define y articula dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

11.1. Aspectos previos a tener en cuenta

Para la persona presuntamente sitiada:

- Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no quiere que se repitan.
- Documentar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral. Tomar nota y registrar los incidentes.
- Pedir soporte, informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (vías internas) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).
- Acudir a la persona referente del presente protocolo, oa la comisión antiacoso para denunciar el caso y proceder a su búsqueda.

Para los testigos:

- Advertir a la persona que está creando esta situación de que su comportamiento es inapropiado.
- Apoyar a la persona que sufre esta situación.
- Posibilidad de dirigirse a cualquier miembro de referencia para informar, informarse y/o presentar una queja o denuncia interna.

Para la empresa:

La empresa proporcionará asistencia y asesoramiento a las personas vinculadas a su organización que puedan estar sufriendo una situación de acoso. Puede pedir ese apoyo cualquier persona que tenga un contrato laboral con la empresa.

Son responsables de prestar este soporte los miembros de referencia. El soporte incluye los siguientes aspectos:

- Ayudar a la persona a identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico.
- Proporcionar asistencia psicológica a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso. Facilitar otras vías de soporte médicas o psicológicas.
- Proporcionar asesoramiento jurídico a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso. Facilitar información sobre las distintas opciones existentes para resolver el problema (vías internas y externas).

11.2.Vía interna: Presentar una queja y pedir el apoyo de las personas de referencia

Características del proceso

La persona que sufre la situación formula una queja y solicita el apoyo de la empresa para resolver esta situación. Las PERSONAS DE REFERENCIA intentarán resolver el conflicto clarificando los hechos, informando a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informándola de las consecuencias de continuar en su actitud.

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

Estadio 1: Comunicación y asesoramiento

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 apoyarte en esta situación.

Es importante formular la queja, tan pronto como sea posible, después de los hechos. Pero, en ningún caso, se establece un plazo para hacerlo, conscientes de que, por el impacto emocional que conllevan estas mismas situaciones, a menudo resulta difícil actuar de inmediato.

El objetivo de esta fase es informar, asesorar, acompañar a la persona sitiada y preparar la fase de denuncia interna e investigación, en su caso.

Esta fase tiene una duración máxima de 3 días laborables: se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

Análisis de los hechos: Recogida de información

Una vez recibida la queja, las personas de referencia (o sólo una) se entrevistarán con la persona que se considera sitiada sexualmente o por razón de sexo para:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones a emprender.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso
- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas

Es muy importante que las personas de referencia apoyen a las víctimas y les den recursos para poder gestionar esta situación; por este motivo, es necesario que toda la información sea confidencial y sea tratada evitando que se discrimina a la víctima o al

acosador. El proceso debe resolverse con rapidez y controlar todas las variables para que no se den conductas de agresión principalmente hacia la víctima.

Mediación informal

Las personas de referencia intentarán resolver el conflicto actuando como terceras en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

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

Resolución:

La resolución de una queja por acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso Psicológico, implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y/o el acoso psicológico, sobre esa persona.
- Informar de la decisión: Comunicar por escrito a la persona sitiada ya la persona que ha cometido la ofensa qué ha ocurrido y cómo se ha resuelto el problema.

Las PERSONAS DE REFERENCIA, en todo caso, tendrán que asegurar que:

- Finaliza el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Se toman medidas para evitar otros casos de acoso.
- Se ayuda a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La gestión y custodia de la documentación se realiza garantizando la confidencialidad de los documentos y de la información generada.
- Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación aportada. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación debe adjuntarse al expediente de investigación que se genere.

Los resultados de esta fase pueden ser:

1. Que la persona afectada decida presentar la denuncia
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y las personas de referencia, a partir de la información recibida, consideren que existe alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y las personas de referencia, a partir de la información recibida, consideren que no existen evidencias de una situación de acoso. En este supuesto, se cierra el caso y no debe realizarse ninguna otra acción.

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no debe pasar un plazo superior a los siete días⁶laborales, con posibilidad de prórroga de 20 a 30 días laborables.

11.3.Vía interna: Denuncia interna e investigación

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de las personas de referencia no son recomendables (por la gravedad de la situación), se han rechazado o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, es necesario presentar una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación y, en su caso, se sancione la conducta.

El objetivo de esta vía es investigar exhaustivamente los eventos a fin de emitir un informe vinculante sobre las evidencias o no de una situación de acoso, así como proponer las medidas de intervención.

Características del proceso

Consiste en presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación. El principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo ha infringido el protocolo de la empresa y responder de forma consecuente.

Estadio inicial: Presentación de una denuncia interna

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a la persona, personas u órgano específico de instrucción. Este órgano puede ser una comisión acordada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras (si las hubiere), el Departamento de Recursos Humanos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión de Investigación o la persona o departamento que asume las funciones vinculadas con la dirección y gestión de los recursos humanos en la empresa.

La denuncia interna necesariamente debe realizarse por escrito y debe incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.

⁶ De acuerdo con las "Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres" aprobadas por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, el 16 de septiembre de 2008. 82 Apartado B – Modelo de referencia y Orientaciones prácticas

- Nombre, apellidos y posición de la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos considerados relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Los nombres y apellidos de los posibles testigos.

El órgano/departamento/persona que recibe la denuncia 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 debe acordarse con la representación de las personas trabajadoras, en caso de que se disponga.
- Comunicar tanto a la persona sitiada como a la persona presuntamente sitiadora como y quién llevará a cabo la investigación
- Y en todo caso, si no forman parte del órgano designado: Informar a los Servicios de Prevención ya los delegados/as de los Servicios de Prevención / la representación de las personas trabajadoras.
- Redactar el informe vinculante y/o proponer las medidas de intervención de acuerdo con la gravedad de los hechos y su desarrollo.
- Preservar la confidencialidad asignando unos códigos numéricos identificativos tanto para la persona supuestamente sitiada como por la supuestamente sitiadora, para preservarles la identidad.

Instrucción del procedimiento

La persona o personas que asumen la instrucción de los hechos serán acordadas por la empresa y la representación de las personas trabajadoras (en caso de que haya). Este órgano se constituirá para cada caso concreto, quedando compuesto por dos personas designadas por el Pleno de la CCAA. Estas personas podrán ser o no miembros referencia. En el segundo caso, preferentemente serán personas que formen parte del Departamento de Recursos Humanos.

Deberá elaborarse un informe escrito en el que se exprese si existen evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Por este motivo, deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por las personas de referencia o un compañero/a durante todo el proceso).
- Entrevistar a los posibles testigos (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, sean las personas de referencia o un compañero o compañera).

Si es necesario, puede asesorarse en profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. Los técnicos y técnicas del servicio de prevención, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud, deben ser escuchados/as en esta investigación.

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 y habrá que incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quien se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, a qué conclusiones debe llegar el investigador/a.

Medidas provisionales durante la instrucción

Durante el proceso de instrucción, deberá considerarse si es necesario:

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

Resolución

La persona, personas u órgano específico que asume la instrucción tendrá que elaborar un informe escrito para la persona o el órgano específico encargado de resolver donde exprese si existen evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Además, la Comisión de Investigación deberá elaborar un informe vinculante en el que consten:

- Identificación de la persona que ha presentado la denuncia
- Identifica de la/s persona/s presuntamente acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe
- Antecedentes del caso, denuncia, circunstancias y otras actuaciones (pruebas, testigos, etc.).
- Circunstancias agravantes observadas, las cuales pueden ser: que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos acosadores, que haya dos o más personas sitiadas, que se acrediten conductas intimidadoras o represalias por parte de la sitiadora, que la persona sitiada tenga algún tipo de discapacidad, etc.
- Las conclusiones a las que se han llegado y las medidas correctoras consideradas adecuadas.

Si los hechos se califican como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se decidirá:

- Si procede, la apertura de un expediente sancionador (haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Las sanciones y otras medidas.
- Las compensaciones a la persona que ha sufrido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Si no existe evidencia suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso se procederá al archivo de la denuncia.

En la resolución, se hará constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se transmite copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante ya la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa) , se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Tanto si el expediente termina en sanción como si termina sin sanción, debe realizarse una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

El informe de la Comisión de Investigación debe remitirse a la dirección de PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L. .

Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30 días.

Informar del resultado y, si el resultado no es satisfactorio, del derecho a recurrir

La persona o el órgano encargado de resolver informará 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.

11.4. Vía externa: Administrativa y judicial

11.4.1 VÍA ADMINISTRATIVA

La persona sitiada o cualquier otra que tenga conocimiento de los hechos puede presentar una denuncia en la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social (artículo 52.1.a RD Legislativo 5/2000), en la medida en que el acoso puede suponer que la empresa esté cometiendo las siguientes infracciones:

Artículo 8 RD Legislativo 5/2000. Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas:

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo.
- 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de éste, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Artículo 13 RD Legislativo 5/2000. Infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales: No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

11.4.2 VÍA JUDICIAL

La persona sitiada puede solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a la indemnización propia del despido improcedente (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, RD Legislativo 1/1995). No obstante, debe tenerse en cuenta que la persona trabajadora debe continuar trabajando hasta que haya sentencia firme, salvo en el caso de que por vía Judicial se admita como medida cautelar la suspensión de la obligación de ir a trabajar.

El acoso sexual es un delito, por lo que la persona sitiada sexualmente puede presentar una querrela criminal contra el presunto acosador. Se trata del delito del artículo 184 del Código Penal (Ley orgánica 10/1995, redacción según Ley orgánica 15/2003). El tipo penal se centra en el acoso sexual y no en todos los casos sino en aquellos en los que alguien solicite favores de naturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con ese comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Asimismo, recientemente se ha incluido el acoso laboral como subtipo de delito dentro del delito de coacciones del artículo 173 del Código Penal (Ley orgánica 10/1995, redacción según Ley orgánica 5/2010). Más concretamente, cometerán este delito quienes, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

12. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

En todo momento, se garantizará el derecho a la intimidad de las personas que han participado en cualquiera de las fases de este procedimiento. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá según la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

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

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deben actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se tratarán de forma que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La persona que presenta una queja o denuncia tiene el derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de registro alguno de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
- Recibir un tratamiento justo.

La persona acusada de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un tratamiento justo.

La duración de todo el proceso no será superior a los siete días laborables⁷ con posibilidad de prórroga de 20 a 30 días laborables.

13. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

El acoso Psicológico o Mobbing, sexual o por razón de sexo están explícitamente prohibidos 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 razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
- El acoso Psicológico o Mobbing podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

⁷ De acuerdo con las "Recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva en material de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres" aprobadas por la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, el 16 de septiembre de 2008.

A efectos de graduar las sanciones aplicables, se tendrá en cuenta, principalmente, la intensidad, duración y gravedad de la situación de acoso y, en segundo lugar, las circunstancias agravantes o atenuantes.

Serán circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia.
- La existencia de dos o más denunciantes.
- La existencia de represalias o conductas intimidatorias con posterioridad a la denuncia (o a la queja previa, en su caso).
- Que el acosador sea superior jerárquico de la víctima, directo o indirecto, o tenga capacidad de decisión sobre la situación profesional de ésta.
- Que la persona sitiada sufra algún tipo de discapacidad, física o psíquica.
- Que la persona sitiada no tenga un contrato indefinido.

Serán circunstancias atenuantes las siguientes:

- El arrepentimiento sincero, que deberá ser acreditado por parte de la víctima o del Pleno de las personas de referencia.
- El compromiso de asistir a jornadas o acciones relacionadas específicamente con el tipo de acoso realizado. La duración mínima del conjunto de las jornadas o acciones será de 10 horas y el plazo para la asistencia finalizará a los 3 meses de la notificación de la resolución. En caso de que no se cumpliera el compromiso, se revisará la sanción, imponiéndose la que corresponda.

14. LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación está formada por personal interno de la empresa. Sus funciones son investigar exhaustivamente las denuncias de acoso en el marco empresarial, emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y realizar recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias. Específicamente, es la encargada de:

- Velar por el cumplimiento y plena efectividad de los principios, compromisos, derechos y obligaciones establecidos en este protocolo.
- Aclarar las dudas que puedan existir en cuanto al ámbito y las definiciones establecidas en las secciones de conceptos y definiciones.
- Impulsar las acciones preventivas.
- Proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.
- Velar por el cumplimiento de las garantías establecidas en este protocolo.
- Recibir quejas, analizar los hechos, actuar en procesos de mediación y resolver los procedimientos que se lleven a cabo.

- Recibir denuncias, acordar medidas cautelares, designar a instructores y resolver los procedimientos que se lleven a cabo.
- Iniciar procesos de mediación o de denuncia y resolver los procedimientos que se lleven a cabo.
- Proponer a la dirección las sanciones que correspondan de acuerdo con este protocolo.
- Realizar el seguimiento del protocolo.
- Velar por la adecuada composición de la Comisión Antiacoso.
- Gestionar y custodiar, garantizando la confidencialidad, el conjunto de documentos que se generen durante el proceso (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de las entrevistas, informe vinculante, etc).
- Analizar la denuncia y la documentación adjuntada, si la hubiere.
- Entrevistarse con la persona afectada e informarle del procedimiento y las actuaciones. Si la denuncia no está suficientemente redactada o si existen dudas, la Comisión de Investigación puede pedir un relato adicional a la persona afectada.
- Entrevistarse con la persona denunciada respetando siempre su derecho a la presunción de inocencia.
- Entrevistar a los/las posibles testigos e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad durante el proceso.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante que concluirá el proceso de investigación y donde constatarán las conclusiones a las que se haya llegado y las medidas correctoras consideradas adecuadas.

Se podrá contratar a personas o entidades externas que apoyen y/o complementen a la CA en el cumplimiento de sus funciones. A tal efecto, el servicio externo podrá realizar una o varias de las siguientes funciones:

- Proporcionar asistencia psicológica profesional a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.
- Proporcionar asesoramiento legal profesional a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.
- Ofrecer plenas garantías de imparcialidad en el tratamiento de quejas y denuncias.
- Proporcionar soporte a la CA en el impulso de las actuaciones preventivas.
- Liberar a la CA de las tareas administrativas y de seguimiento permanente del protocolo.

Las personas de la comisión son las mismas personas de referencia de este protocolo:

DANIEL CONCA (DIRECCIÓ)

daniel.conca@prismasl.com

ESTEFANIA PAJUELO (DEP. QUALITAT)

estefania.pajuelo@prismasl.com

15. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

La Comisión mencionada anteriormente llevará a cabo una reunión anual que tendrá la siguiente finalidad:

- Revisar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo y cómo han sido resueltas.
- Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

16. DIFUSIÓN Y MANTENIMIENTO

Este protocolo estará permanentemente a disposición de cualquier persona que forme parte de la empresa, pudiendo consultarlo y/u obtener una copia cuando lo precise.

Aparte de esta disposición permanente, el protocolo será difundido en los casos y por los siguientes medios:

- En el momento de su aprobación se entregará una copia del protocolo a toda la plantilla. Se hará constar mediante firma/recibido la entrega del protocolo (Anexo 1).
- Anualmente se distribuirá una nota informativa que exponga los aspectos fundamentales del protocolo e identifique a las personas que forman parte de la Comisión de seguimiento (las personas de referencia), para que si hubiera alguna modificación de estas personas, los trabajadores/as estén al caso. La comunicación podrá colgarse en los tabloneros de anuncios y/o en la intranet o en cualquier otro medio de comunicación utilizado por la empresa (reuniones, correos, etc.), a valorar por la empresa.
- Se incluirá una cláusula en todos los nuevos contratos laborales mencionando la existencia de este protocolo y entregando copia a la persona incorporada.
- Se incluirá una cláusula en todos los contratos mercantiles con colaboradores/as externos/as mencionando la existencia de este protocolo y su aceptación por parte de la persona contratada, entregándose una copia a esa persona.
- Se incluirá información de este documento y sus principios orientadores en el manual de acogida de la empresa (si la empresa dispone) con el objetivo de informar a las personas que se incorporen a cualquier centro de trabajo de la empresa de su existencia, así como del procedimiento a seguir en caso necesario.

En todos los casos de acoso donde haya sido o no necesaria la intervención de agentes internos o externos de la propia organización, la empresa realizará un seguimiento de la situación y de las condiciones en que se encuentre el trabajador/a afectado. Por eso periódicamente se realizará una evaluación basándose en los indicadores de detección y obteniendo información si fuera necesario. Si se volviera a detectar la situación de acoso se volvería a iniciar el proceso.

Este protocolo tendrá una duración indefinida y sólo podrá ser modificado, o en su caso derogado, siguiendo un mecanismo de aprobación determinado por la comisión antiacoso. En caso de que esto se produzca, se adjuntará a este protocolo como anexo a la documentación correspondiente.

17. NORMATIVA

- Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo. Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas, Generalidad de Cataluña.
- Instrucción 2/2010 para la aplicación del protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.
- Decreto 243/2007, de 6 de noviembre, de estructura del Departamento de Interior, Relaciones Institucionales y Participación.
- Ley 10/1994, de 11 de julio, de la policía de la Generalidad - mozos de escuadra (Capítulo IV, Régimen disciplinario)
- Decreto 183/1995, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario del cuerpo de Mossos d'Esquadra.
- Ley 5/1994, de 4 de mayo, de regulación de los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamentos de Cataluña.
- Ley 5/1999, de 12 de julio, de modificación de la Ley 5/1994, de 4 de mayo, de regulación de los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamentos de Cataluña.

En el territorio catalán:

- Los artículos 15.2 y 40.7 y 8 del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Los artículos 92 h), 115 b) y 116.1 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, de creación de los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración de la Generalitat.

- Resolución 243/VI del Parlamento de Cataluña, de 11 de octubre de 2000, de defensa de la no discriminación por motivo de opción sexual.
- Programa para el colectivo gay, lesbiano y transexual, aprobado el 28 de junio de 2005.
- Plan interdepartamental para la no discriminación de las personas homosexuales y transexuales aprobado el 5 de septiembre de 2006
- Consejo Nacional de Lesbianas, Gays y Hombres y Mujeres Bisexuales y Transexuales, creado el 24 de junio de 2007.
- Ley 3/2005, de 8 de abril, en materia de adopción y tutela, que permite, básicamente, la adopción por personas homosexuales.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. En los arts. 27, 28 y 29 se definen las actuaciones que debe desarrollar la Administración en el ámbito laboral.
- El artículo 8.3 del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008.
- El artículo 53 del VI Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña.
- Decreto 243/1995, de 27 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de la función pública de la Administración de la Generalidad de Cataluña.
- En el territorio español,
- Los artículos 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución española.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y el procedimiento administrativo común.
- Artículos 172, 184, 316 a 318 de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Artículos 28 y 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio por parte del mismo sexo.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, referida al cambio de identidad de género correspondiente a las personas transexuales.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público.
- Los artículos 115, 116 y 117 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Artículos 4.2 c) y e), 96.11 y 14 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Artículos 8.11 y 13 del Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

- El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- El artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

18. REFERENCIAS

- González Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ. (2005). "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60". Editorial EOS, Madrid.
- Hirigoyen, MF (1999). El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Editorial Paidós.
- Hirigoyen, MF (2000). Suelo moral. Paidc's.
- Leymann, H., & Tallgren, U. (1989). Undersökning av frekven-sen vuxenmobbing inno-mbre SSAB (Investigación en la frecuencia de adultos mobbing in SSAB en Swedish steel compañero usando el LIPT questionnaire). Arbete, Manniska, Miljo, 1, 110-5.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Gironatims, 5(2), 119-126.
- Piñuel, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.

Fecha de redacci3n	Mayo 2024
--------------------	-----------

Firma,

PRODUCTES INDUSTRIALS DE SANEJAMENT I MANTENIMENT, S.L.

19. ANEXOS

19.1. Anexo 1

HOJA DE FIRMA DE RECIBO DE LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES/AS

Fecha: __ / __ / 202__

El/la trabajador/a _____ con número de DNI/NIE _____ de la empresa _____ declara haber sido informada conforme la empresa dispone del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (actualizado el año 2024) y da cumplimiento de lo que se establece en el artículo 48.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las leyes 31/1995 y 54/2003 de Prevención de Riesgos Laborales. Además, la organización tiene el documento a disposición de su plantilla de trabajadores/as para que puedan consultarlo en cualquier momento que lo consideren oportuno.

Asimismo, declara tener conocimiento de las personas responsables del Protocolo, a quien debe recurrir en caso de tener cualquier duda o querer consultar el documento.

<p>El/la trabajador/a</p> <p>(FIRMA)</p>	<p>La empresa</p> <p>(FIRMA Y SELLO)</p>
--	--

19.2. Anexo 2

SOLICITUD DE ESTUDIO DE DOCUMENTACIÓN ANEXA

Datos personales:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfonos de contacto:

Mail:

Solicitud

Solicito que se estudie la documentación que anexiono en sobre cerrado al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contiene (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).

Localidad y fecha Firma de la persona interesada

19.3. Anexo 3

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO

_____, con DNI
_____, trabajadora del Departamento de _____,
adscrito a _____.

Autorizo al Área el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento a estudiar y analizar el entorno psicosocial relativo a mi puesto de trabajo ya mis funciones dentro del centro de trabajo en el que presto servicios, así como a elaborar las propuestas y recomendaciones técnicas que de este estudio se puedan derivar, en aplicación del Protocolo para la prevención, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual y otras discriminaciones en la trabajo.

Asimismo, manifiesto que:

He sido informado que, en el informe técnico que resulte del estudio y el análisis de los datos que autorizo, constará que todas las personas destinatarias y/o depositarias del mismo actuarán con la obligación de sigilo y reserva en defensa de la confidencialidad que las ampara, tal como prevé la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y, en su caso por los datos médicos, la Ley 21/2000, sobre los derechos de información relativa a la salud y la autonomía del paciente y la documentación clínica; y la Ley 41/2002, básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Conozco el contenido del Protocolo para la prevención, actuación y resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo, en relación con los derechos y deberes que se derivan y los efectos que su aplicación pueda ocasionar

Lugar y fecha Firma

19.4. Anexo 4

Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut	
Dades generals/ registre	
Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció: _____	
Data de transmissió a l'Àrea/al Servei de Prevenció: _____	
Dades professionals	
Centre de treball: _____	
Unitat directiva _____	
Tipus d'assetjament/s	
<input type="checkbox"/> Psicològic <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Per raó de sexe <input type="checkbox"/> Per raó d'orientació sexual	
<input type="checkbox"/> Altres discriminacions. Especifiqueu-les: _____	
Resum dels fets	

Finalitat de l'estudi	
Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions mitjançant l'aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2. del protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina	

Localitat i data	Signatura del/ de la director/a de Serveis

19.5. Anexo 5

Informe de l'Àrea/ del Servei de Prevenció a la Direcció de Serveis			
Dades generals/registre			
Data d'entrada al registre _____		Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció _____	
Personal tècnic que realitza l'estudi		<input type="checkbox"/> Servei de prevenció propi	
<input type="checkbox"/> Servei de prevenció aliè. Especifiqueu-lo: _____			
Dades personals i professionals de la persona sol·licitant			
Nom i cognoms _____	NIF _____	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	
Centre de treball _____	Unitat directiva _____		
Vinculació laboral			
<input type="checkbox"/> Funcionari/ària <input type="checkbox"/> Estatutari/ària <input type="checkbox"/> Interínia <input type="checkbox"/> Laboral fix/a <input type="checkbox"/> Laboral temporal			
Cos/categoria _____	Grup _____	Nivell _____	
Tipus d'ocupació desenvolupada _____	Jornada _____	Horari _____	Tom _____
Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció			
<input type="checkbox"/> Psicològic <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Per raó de sexe <input type="checkbox"/> Per raó d'orientació sexual			
<input type="checkbox"/> Altres discriminacions. Especifiqueu-les: _____			
Descripció dels fets			
Finalitat de l'estudi			
Verificar els fets descrits per la persona demandants i establir conclusions.			
Metodologia utilitzada en l'estudi			
Aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2 del Protocol per a la prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.			
Resultats de l'estudi			
<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> Altres tipus de conflicte <input type="checkbox"/> Altres diagnòstics. Especifiqueu-los: _____			
Consideracions i aclariments			

Mesures correctores proposades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Noms i cognoms dels tècnics que han fet l'estudi

Localitat i data

Signatures

19.6. Anexo 6

Informació al Comitè de Seguretat i Salut del compliment i execució de les mesures correctores aprovades

Tipus d'assetjament/s

Psicològic
 Sexual
 Per raó de sexe
 Per raó d'orientació sexual
 Altres discriminacions. Especifiqueu-les:

Resultats de l'estudi

Indicis d'assetjament
 No hi ha indicis d'assetjament
 Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los:

Grau de prioritat en l'aplicació de les mesures correctores

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Grau de compliment i execució de les mesures correctores

	Compliment total	Compliment parcial (1)	No compliment (2)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Exposició dels motius del no compliment (1) (2)

Localitat i data Signatura del/de la director/a de Serveis

Testimonis: Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

- Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
- No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia

Signatura de la persona que denuncia

Nom i cognoms

Dades de contacte:

Lloc i data:

19.8. Anexo 8

Informe de la Direcció de Serveis a les parts afectades i al CSS sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Resultats de l'estudi de l'Àrea/ el Servei de Prevenció La Comissió d'Investigació

A) Hi ha indicis d'assetjament

Decisió del/ de la secretari/ària general

Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Proposta d'obertura d'expedient disciplinari

B) No hi ha indicis d'assetjament: Hi ha un altre tipus de conflicte Altres diagnòstics.

Decisió del/ de la secretari/ària general

Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Activar la realització d'altres estudis

Promoure una mediació entre les parts afectades

Altres. Especifiqueu-les: _____

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data Signatura del/de la director/a de Serveis

**Ajudem
a fer-ho
fàcil!**

ERGO LABORIS, S.L. / SP-007-G
www.ergolaboris.com - Tel. 972 417 176 - info@ergolaboris.com
Central: Riera Bugantó, 5 baixos. 17003 Girona

Oficines a Girona, Barcelona, Sabadell i Vic