

# PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL



FUNDACIÓN  
*Smile*  
ALTAVISTA

## ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA .....	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	6
3. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN .....	7
4. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS .....	8
5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	13
6. ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	15
6.1. Fase de denuncia .....	15
6.2. Fase de Investigación .....	16
6.3. Comité Asesor en situaciones de Acoso (Comisión Instructora) .....	19
6.4. Investigación del Comité asesor en situaciones de acoso (Comisión Instructora) .....	22
6.5. Gestión de la información .....	23
7. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO .....	24
8. MODELO DE FORMULARIO DE DENUNCIA .....	27
ANEXOS .....	28
ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL .....	29
ANEXO II. PAUTAS PARA FORMULAR LA DENUNCIA .....	30
ANEXO III. PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO/A POR ACOSO .....	31
ANEXO IV. PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA .....	32

## 1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

En el ámbito del acoso sexual y/o por razón de sexo debe tomarse en consideración la normativa **internacional, la europea y la estatal**, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa:

- A nivel **estatal**, la Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.
- El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.
- Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.



- Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- La interrelación entre la LOI y la LPRL queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el artículo 8.13 y el 8.13.bis 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 –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

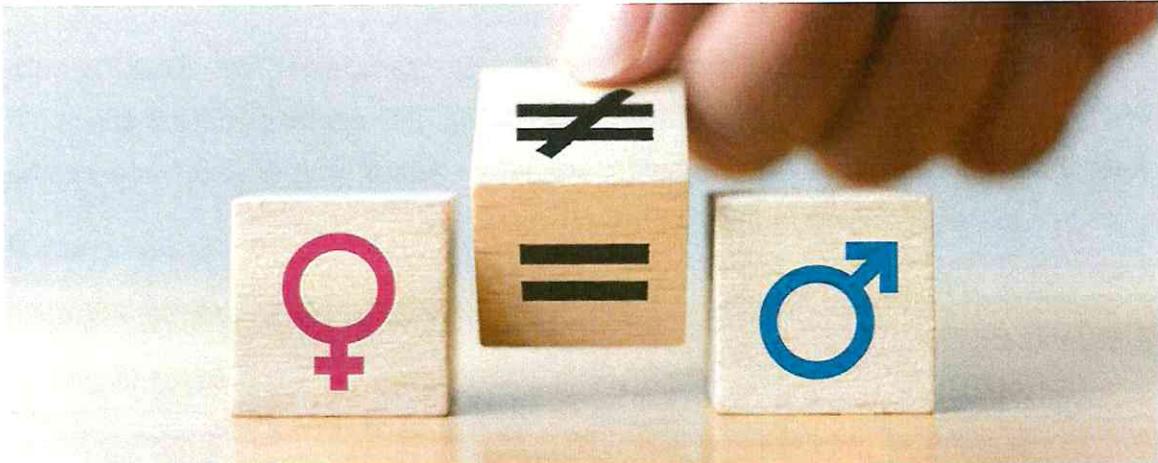
- El Código Penal, Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, modifica por su parte la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, la cual preceptúa que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Por lo que “quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”.
- En materia de Derecho Europeo, los protocolos preventivos y correctivos establecidos en España en materia de acoso se ven reforzados por multitud de textos normativos y recomendaciones, entre los que podemos destacar, por ejemplo, por ejemplo a la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que entre otros aspectos, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención que resulten ser eficaces así como el definir procedimientos que sean correctos para subsanar las problemáticas que pudieran surgir en materia de acoso.
- La Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.
- También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así como la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea, impone a los Estados Miembros el establecimiento, en el seno de las empresas (y de las administraciones públicas),

de canales de denuncia efectivos, confidenciales y seguros, así como la adopción de medidas de protección de los denunciantes que utilicen esos canales internos, frente a posibles represalias de su empresa o de sus superiores.

- A nivel internacional, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N°35, y la Plataforma de Acción de Beijing.
- Es decir todas las acciones, cambios legislativos, etc. que se han ido mencionando con anterioridad, son consecuencia de la especial sensibilización que este problema ha ido adquiriendo con el paso de los años (lo que se ha incrementado en la última década) en nuestra sociedad así como la preocupación existente en Europa en general y en nuestro país en particular, de cómo poder subsanar las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, prevenir las y en caso necesaria sancionarlas si se produjeran.



## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



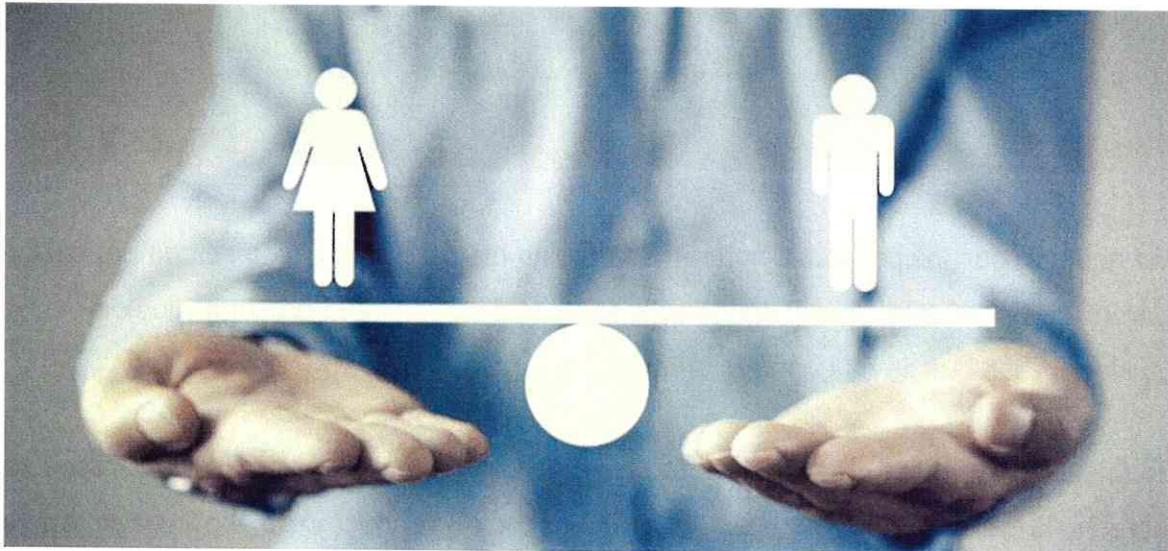
De acuerdo con los principios normativos en esta materia, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la empresa manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Del mismo modo, todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito, y contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de las empresas de cualquier

problema que pudiera tener conocimiento, vigilando además el cumplimiento de las obligaciones de las empresas en materia de prevención.

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de OBJETIVIDAD, CONFIDENCIALIDAD, RAPIDEZ, CONTRADICCIÓN E IGUALDAD y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.



### 3. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso de **FUNDACIÓN ALTAVISTA** con **CIF G90343625** con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales en materia de prevención y actuación en caso de acoso sexual laboral y/o por razón de sexo, que no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en cualquier centro de trabajo de la empresa, con independencia de su localización.

Sin embargo, la instauración de este protocolo no es la única manera de luchar contra el acoso laboral, sino que en la empresa deben estar presentes las siguientes medidas preventivas:

- ◆ a través de campañas de concienciación, recursos necesarios para realizarla, etc.
- ◆ Formación del personal. Dentro de los planes de formación de la empresa, se han de definirse al menos una formación anual que sirva para prevenir el acoso laboral.



#### 4. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

En el ámbito laboral pueden diferenciarse tres tipos de acoso motivados por distintos comportamientos o conductas que se caracterizan por crear un entorno intimidatorio,

degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física o moral o la no discriminación.

En función de las causas o motivaciones que los originan, así como las conductas en las que se manifiestan, se distinguen los siguientes tipos:

**1. Acoso laboral o mobbing:** consistente en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma sistemática y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

El acoso moral o mobbing sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan, entre otras, conductas tales como:

- ◆ Las que suponen aislamiento o desacreditación/ridiculización de la víctima.
- ◆ Las que implican la asignación de trabajos absurdos o sobrecarga del mismo.
- ◆ La profusión de gritos o insultos, amenazas físicas y/o verbales.
- ◆ La difusión de rumores acerca de la víctima.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

No obstante, lo anterior, se adoptarán en cada caso las medidas que sean pertinentes para evitar que conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

**2. Acoso sexual:** consistente en cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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.

Entre otras conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse:

1. Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos físicos indeseados.
2. Conductas verbales de naturaleza sexual no deseadas tales como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
3. Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibición de fotos o materiales escritos de contenido sexual o pornográfico, miradas con gestos impúdicos, etc.
4. Conductas consistentes en forzar a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (por ejemplo: sexo a cambio del mantenimiento del puesto de trabajo o de la modificación de algún concepto de la relación laboral, o la petición reiterada de citas a las que se responde de manera negativa). Este tipo de conductas, habitualmente, se denominan chantaje sexual.
5. La producción de un entorno laboral intimidatorio para la persona trabajadora, generando un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, conocido como acoso sexual ambiental, se refleja en conductas como: comentarios,

insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas o materiales con contenido sexual, entre otras.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo:

*“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos 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*

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

*3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

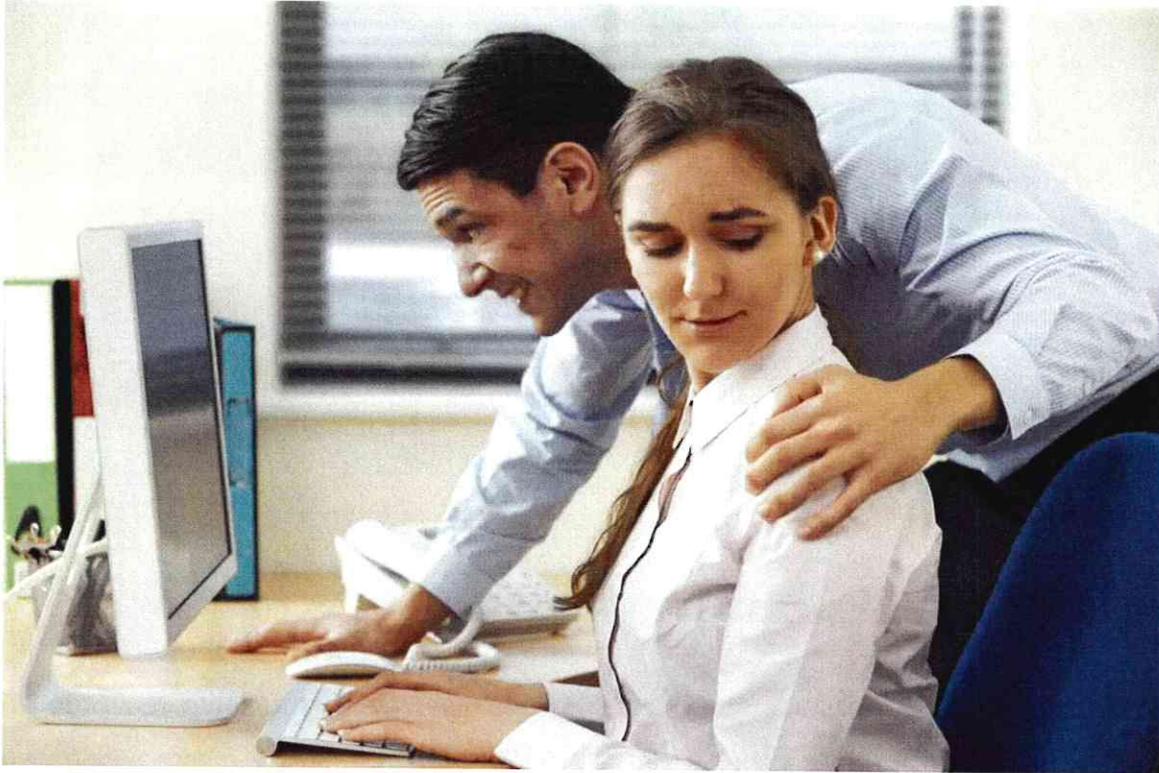
*4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”*



**3. Acoso por razón de sexo:** consistente en cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este tipo de acoso tiene su reflejo en conductas tales como:

- ◆ Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- ◆ Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
- ◆ Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente.



Cualquiera de las manifestaciones relativas a los distintos tipos de acoso arriba definidos se puede dar tanto en la prestación de servicios en modalidad presencial como, en su caso, a distancia. En consecuencia, el compromiso de la empresa frente a la prevención y erradicación de las distintas formas de acosos se extiende a todas las formas de prestación de servicios.

#### 5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

1. Se publicará este protocolo en la Página Web y/o se hará llegar a toda la plantilla mediante los medios de comunicación internos y externos de la empresa, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

2. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. Se impartirá la formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la víctima.

4. A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

Además de ello, en el momento de la implantación del presente Protocolo, la empresa ha designado una Unidad de Tramitación compuesta por las siguientes personas (preferentemente del Dpto. de Recursos Humanos), que será la encargada de recepcionar, tramitar y gestionar las posibles denuncias que pudieran producirse:

◆ TRAMITADOR:

**CRISTINA MORENO LARRAÑAGA**

◆ TRAMITADOR SUPLENTE:

**M<sup>a</sup> VANESA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ**

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO O POR RAZÓN DE SEXO.

En el caso que algún trabajador o trabajadora de la empresa sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar su derecho a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación. (La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales):

### 6.1. Fase de denuncia

La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito, ya bien sea por el afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral.

La denuncia incluirá una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la misma. Para facilitar este procedimiento se ha diseñado el correspondiente Formulario de denuncia que se adjunta como Anexo I al presente Protocolo.

Una vez cumplimentado, se hará entrega del correspondiente formulario de denuncia a la Unidad de Tramitación mencionada en el punto 5 del presente documento, dirigiendo el mismo a la Dirección General de la empresa como destinatario de dicha comunicación, que será gestionada por la citada Unidad de Tramitación. Cualquiera de los dos canales que se relacionan a continuación, permiten comunicar, de manera confidencial aquellas actividades y/o conductas que puedan suponer una irregularidad y/o un caso de acoso:

- ◆ Envío a través de un correo electrónico a cualquiera de estas direcciones:  
[cmoreno@fundacionaltavista.org](mailto:cmoreno@fundacionaltavista.org); [vrodriguez@fundacionaltavista.org](mailto:vrodriguez@fundacionaltavista.org)
- ◆ Envío por correo postal a la siguiente dirección de la empresa a la atención del TRAMITADOR que corresponda:
- ◆ **Avenida Blas Infante 1, Edificio Altavista, módulo 305. 41940, Tomares - Sevilla**

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por la Unidad de Tramitación de la empresa, que, tras analizarla de manera objetiva, podrá tomar las siguientes acciones:

- ◆ No tener en cuenta ni admitir la denuncia por incumplimiento de las condiciones ya mencionadas o por evidenciar que la hipótesis planteada, no pertenece al ámbito de este procedimiento.
- ◆ Comenzar la tramitación de la denuncia.

En todo caso y para establecer las garantías necesarias a las personas implicadas y previa reunión con las mismas, Unidad tramitadora podrá proponer la movilidad de la persona implicada a otro departamento con el fin de darle protección en caso necesario y evitarle perjuicios de mayor índole.

En caso de que la denuncia afectara a personas que dependan de otras sedes que la empresa pudiera tener o a cualquier otra institución en caso de tratarse de un holding de empresas, se trasladará la misma al departamento correspondiente.

## 6.2. Fase de Investigación

En función de la información recibida y el riesgo involucrado, la Unidad de Tramitación determinará las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos. A tales efectos, determinará:

- ◆ La persona trabajadora denunciante. A este respecto queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna que constituya una represalia por haber formulado una denuncia de acoso de buena fe.

- ◆ La persona sobre la que pesan los indicios de incumplimiento o comportamiento poco ético, con el fin de confirmar si se ha realizado cualquier acción o actividad que pudiera calificarse de acoso sexual o por razón de sexo.

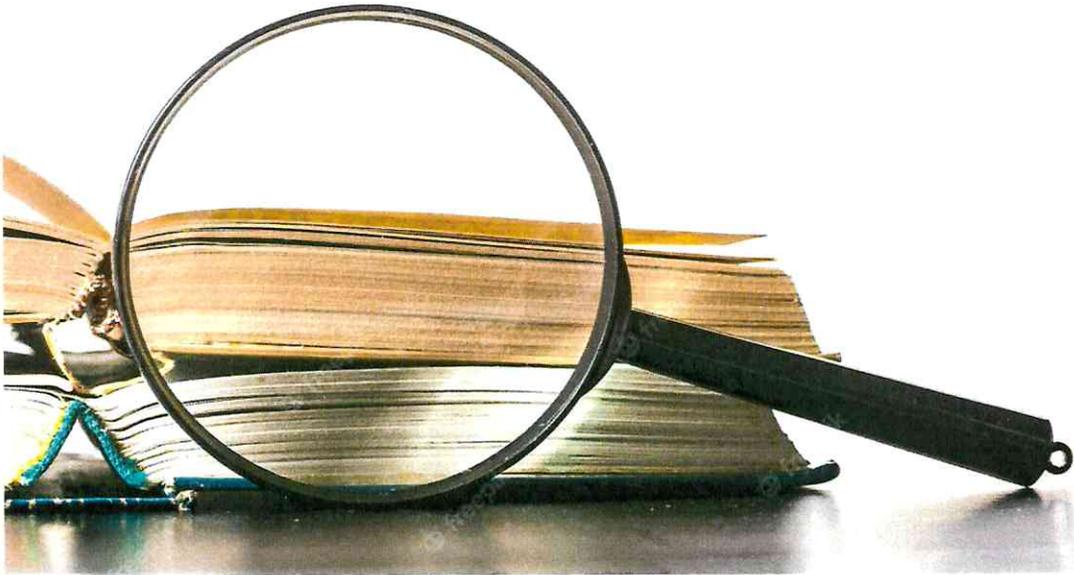
En el desarrollo de las investigaciones se deberá garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de las personas investigadas.

Todos los empleados/as tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicios a otro/a empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia o testimonio falso, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

Si una vez analizada se considera procedente la denuncia por acoso sexual o razón de sexo, se debe iniciar la tramitación de la misma, y para ello lo primero que se debe hacer es solicitar un informe de situación al Servicio de Prevención ajeno, propio o sección de la empresa responsable de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso los responsables de la Prevención de Riesgos Laborales deberán realizar un informe de valoración de los riesgos psicosociales a los que el/la denunciante pudiera verse expuesto y se ha de indagar en posibles antecedentes a la situación o indicadores de interés, manteniendo en todo caso la confidencialidad de las personas implicadas.

Una vez que se disponga del informe del servicio de prevención que sea competente en la materia, el departamento de Recursos Humanos, como unidad tramitadora, se encargará de trasladar a una posición jerárquica superior la información recopilada, para que se realice una primera aproximación de la evaluación del caso.



Toda esta etapa de investigación, debe realizarse con la mayor celeridad posible, manteniendo la confidencialidad de la víctima y protegiendo la información privada de las personas implicadas, ya que incluso podría llegar a ser necesario realizar entrevistas a los afectados (denunciante y denunciado), así como a posibles testigos de la situación, por lo que los responsables de la unidad tramitadora, han de trabajar con el máximo sigilo posible.

Tras esta primera evaluación, se emitirá un primer informe que sirva de valoración inicial de la investigación, con los aspectos concluyentes sean necesario destacar y las propuestas a realizar como consecuencias de las mismas.

La emisión del mencionado informe deberá llevarse a cabo en los plazos establecidos por la legislación vigente en la materia, que, en función del caso, suele estar entre 15-20 días, aunque se debe procurar realizar la tramitación, gestión y resolución de denuncias

lo más pronto posible llegando a producirse finalmente alguna de las situaciones que se exponen a continuación:

- ◆ **Archivo de la denuncia por:**
  - Desistimiento del denunciante
  - Insuficientes indicios
  - Que por las diligencias previas se estima por la resolución de la denuncia
- ◆ **Detección, como consecuencia de la denuncia, de otra falta distinta al “mobbing”** que pueda ser imputable por la legislación vigente, lo que llevará consigo la propuesta de apertura del expediente disciplinario que proceda.
- ◆ Si en el informe se concluye que la situación de supuesto acoso se tratara únicamente de algún tipo de **conflicto de carácter interpersonal** u otras situaciones de riesgo psicosocial (como podría ser un maltrato), se aplicarán los procedimientos necesarios establecidos para tal caso.
- ◆ **Existencia de indicios claros y evidentes de acoso laboral.** Si en el informe se expresa claramente la existencia de acoso laboral se pasará al siguiente nivel de estudio por parte de una Comisión instructora o Comité asesor en situaciones de acoso (se verá más adelante) que deberá aplicar las medidas correctoras necesarias para resolver la situación.
- ◆ **Existencia de presuntos indicios de un posible acoso laboral.** Si en la valoración inicial realizada, con toda la información recopilada se detectaran ciertos indicios de una situación de acoso laboral, pero con la información disponible no se puede afirmar tal hecho de manera rotunda, se trasladará el informe emitido al Comité asesor en situaciones de acoso, que se deberá constituir al efecto (explicado a continuación).

### 6.3. Comité Asesor en situaciones de Acoso (Comisión Instructora)

Si en la fase anterior se determina la existencia de una posible situación de acoso será necesario el establecimiento de un Comité asesor o instructor de la situación de acoso, en un plazo mayor de cinco días hábiles, que deberá estar formado por los miembros que se detallan a continuación, designando al menos uno de ellos como instructor.

El citado Comité quedará disuelto en el momento de la resolución del posible caso de acoso a estudiar, pero en todo caso estará integrado por las siguientes personas:

- ◆ El/la Agente de Igualdad.
- ◆ La dirección del departamento de Recursos Humanos.
- ◆ Personal adscrito al Servicio de Prevención propio o ajeno, es decir la persona responsable o referente de Prevención.
- ◆ Una delegada o delegado de Prevención del Comité de Seguridad y Salud.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa, amistad/enemistad manifiesta o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

En todo caso, las personas que formen parte del Comité, han de mostrar un firme compromiso para el mantenimiento del secreto profesional, la imparcialidad en durante el juicio de los hechos y el respeto personal y laboral que tanto el denunciante como el denunciado se merecen, así como a garantizar su intimidad.

Para ello el Comité debe tener en cuenta las siguientes premisas:

- ◆ En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- ◆ La documentación que forme parte de la instrucción debe encontrarse codificada para preservar la intimidad de las personas involucradas.
- ◆ La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del Agente de Igualdad.

Cuando termine la instrucción, el Comité de Seguridad y Salud será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.



#### 6.4. Investigación del Comité asesor en situaciones de acoso (Comisión Instructora)

Una vez se haya reunido el Comité Asesor pueden darse varios posibles casos:

- ◆ Que, tras el estudio del informe de valoración inicial, se pueda dar por terminada la investigación si no apreciaran suficientes indicios de acoso laboral.
- ◆ Que, tras la revisión del informe de valoración inicial se decida continuar con el procedimiento de instrucción del caso, realizando todas las acciones necesarias para recabar el máximo de información posible, a fin de detectar mayores indicios que puedan llevar a pensar que realmente el caso se trata de una situación de acoso. Al finalizar la investigación, la persona designada como instructor, emitirá un informe que será estudiado por el comité en su conjunto, debiendo realizarse en un plazo máximo de quince días, el cual será validado por todos los miembros del Comité y llevará consigo las siguientes consecuencias:
  - Archivo de la denuncia por no detectar evidencias de acoso, lo que no implica la propuesta de medidas a aplicar para mejorar el posible conflicto laboral existente
  - Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
  - En caso de sospechar que los hechos pudieran ser constitutivos de delito de una persona empleada contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
  - En caso de concluir que existen faltas diferentes al acoso, se establecerán las medidas correctoras necesarias para lograr revertir la situación y corregirla.
  - Siempre que en el informe de valoración inicial o el que emite el Comité asesor, se detecte que la denuncia que se presenta se basa en datos ficticios, en testimonios que no se ciñen a la verdad o por actos con mala fe, se iniciará un expediente disciplinario contra la persona denunciante.

## 6.5. Gestión de la información

Deberá informarse a las partes implicadas, además de al Comité de Seguridad y Salud de la empresa en las reuniones regulares que se mantengan con este órgano, de todas las diligencias que se lleven a cabo durante el proceso de recopilación de información, valoración inicial y valoración del Comité asesor, así como las medidas a adoptar, velando en todo caso por la intimidad de las personas implicadas en el hecho que se investigue.



Paralelamente, el Dpto. de Recursos Humanos dará registro a los informes de valoración, e informará a los responsables de departamento por si hubiera que implementar algún tipo de acción correctora mencionada en dichos informes, preservando la confidencialidad de denunciante y denunciado/a.

Cada departamento llevará a cabo las acciones de seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, y el orden jerárquico superior la verificación de este extremo.

También se debe estar especialmente atentos para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia por una situación de acoso laboral.

La empresa, además, debe disponer de un registro de los casos de acoso laboral confirmados denunciados, a fin poder establecer indicadores estadísticos en esta materia.

## 7. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

A toda aquella persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación, se exponen los principios en los que se basa el protocolo de acoso laboral expuesto a fin de dar cumplimiento a la legislación vigente en la materia y proteger a las personas implicadas directa o indirectamente en una denuncia por acoso laboral.

- ✚ Principio del respeto y protección a la persona.

En todo caso siempre se debe actuar bajo la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, siendo prudentes en las diligencias que se lleven a cabo y respetando a las mismas

- ✚ Principio de asistencia.

Las personas implicadas en un posible caso de acoso, tienen el derecho en todo momento a ser asesorados por los delegados de prevención o algún asesor laboral a lo largo de todo el desarrollo de la investigación.

✚ Principio de la confidencialidad.

Todas las personas que intervienen en las diferentes fases de investigación en un potencial caso de acoso, tienen la obligación moral, ética y legal de mantener una estricta confidencialidad durante todo el proceso de estudio del caso, así como de no divulgar ninguna información del mismo.

✚ Principio de diligencia

Toda la investigación, recogida de evidencias, entrevistas o cualquier otra acción que sirva para recabar la información para la validación de un supuesto caso de acoso, han de llevarse a cabo con premura, para completar el procedimiento en el menor tiempo posible.

✚ Principio de la contradicción

El protocolo debe estar diseñado de modo que proporcione un tratamiento justo para el acusado de acoso y el acusador, teniendo en todo caso como objetivo final la búsqueda de la verdad sobre el hecho sospecho acaecido.

✚ Principio restitutivo

En caso de que la situación de acoso tuviera como consecuencia un perjuicio laboral de la víctima, se han de establecer los mecanismos necesarios para restituir las condiciones laborales de la persona acosada en el momento previo a esta situación, siempre que el acosado/a esté de acuerdo.

✚ Principio de protección de la salud

La empresa debe adecuar en sus procedimientos los sistemas necesarios para proteger la salud física y mental de las víctimas de acoso.

#### ✚ Principio de las represalias

En ningún caso deben establecer represalias contra las personas que intervienen en las fases de investigación de una posible situación de acoso, ya sean los protagonistas directos de la situación como testigos de la misma, siempre que su actuación esté realizada bajo unos principios éticos adecuados.

#### ✚ Principio de compromiso

La empresa FUNDACIÓN ALTAVISTA asume fervientemente su compromiso de dar respuesta a los principios que informan la acción preventiva y que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto desde la adopción de medidas dirigidas a evitar, en la medida de lo posible, situaciones de acoso laboral, como a través de la elaboración de estrategias de sensibilización y formación, que de forma directa reduzcan la posibilidad de aparición de estas conductas.

## 8 MODELO DE FORMULARIO DE DENUNCIA

A continuación, en Anexo I se acompaña modelo de denuncia a cumplimentar por cualquier empleado susceptible de sospechar o sufrir una situación de acoso laboral, con los campos obligatorios a rellenar.

En todo caso, el formulario adjunto se debe cumplimentar al completo, firmar y fechar.

Además, es muy recomendable, anexas en la denuncia cualquier tipo de documentación que se disponga y que sirvan como prueba frente a la posible situación de acoso, así como solicitar acuse de recibo, una vez se proceda a la entrega de la denuncia.

# ANEXOS

## ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

<b>DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE</b>
Nombre y Apellidos DNI Departamento
<b>DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA</b>
Nombre y Apellidos DNI Departamento
<b>TIPO DE DENUNCIA (Marcar con una X)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ACOSO SEXUAL</li> <li>◆ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</li> <li>◆ ACOSO MORAL/MOOBING</li> <li>◆ OTRAS SITUACIONES DE ACOSO</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS</b>
<b>¿SE PRESENTAN PRUEBAS?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SI</li> <li>◆ Prueba documental</li> <li>◆ consistente en</li> <li>◆ Prueba testifical</li> <li>◆ consistente en</li> <li>◆ NO</li> </ul>

Fecha y Firma del denunciante:

## ANEXO II. PAUTAS PARA FORMULAR LA DENUNCIA

1. Envío de formulario de denuncia por los canales establecidos en el apartado 6.1. del protocolo.
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.
4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.
6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
8. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

### ANEXO III. PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO/A POR ACOSO

1. En caso de recibir el agente de Igualdad una denuncia por acoso contra su persona, éste se pondrá en contacto con la persona denunciada.
2. La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
3. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones, así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

#### ANEXO IV. PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1. Si se recibe una denuncia por acoso, el Agente de Igualdad ha de convocar a la Comisión Instructora a la mayor brevedad posible, ya que hay un plazo de 15 días en la fase preliminar.
2. Si hay personas de la Comisión Instructora implicadas, han de ser sustituidas por aquellas que reúnan las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.
3. De la constitución de la Comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada integrante.
4. El o la Agente de Igualdad es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2022.11.10.2022)
5. Del estudio de la denuncia en el seno de la Comisión se decidirá si se abre la fase preliminar. En caso de continuar con el proceso, la Comisión se entrevistará con las personas implicadas. De las declaraciones también se dejará constancia escrita y firmada, de la que se entregará copia a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes. Si se determina que hay una posible situación de acoso, pasando a la fase formal, se entregará copia de la denuncia a la persona denunciada (se eliminarán las alusiones a terceras personas).
7. De la fase formal se volverá a emitir un informe, en el plazo de un mes. Para ello se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, así como la posible contratación de personal experto en la materia, externo a la Institución.
8. En el informe final (entrega de copia a las partes implicadas) se recogerán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, y se comunicará a los órganos competentes para su cumplimiento.

