

Inerti>

Soluciones Sostenibles de Valor Añadido



**Acoso en el entorno laboral:
Protocolo de actuación**

Índice

1. Declaración de principios	2
2. Objetivo del presente protocolo	2
3. Ámbito de aplicación	3
4. Exclusiones.	3
5. Medidas de prevención	3
6. Acoso laboral	4
7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	5
8. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso	6
8.1. Principios rectores del procedimiento: garantías de actuación.	7
8.2. Procedimiento	7
9. Publicidad y entrada en vigor	10
10. Control de actualizaciones	10
11. ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA	11

1. Declaración de principios

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 y al acoso por razón de sexo.

Nuestro Código Ético destaca el compromiso de INERTIA con los principios de la ética empresarial. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de INERTIA y se consagran los principios de no discriminación, de respecto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. DE acuerdo con estos principios, INERTIA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente INERTIA declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales INERTIA procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

3. Ámbito de aplicación.

El protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por INERTIA siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

4. Exclusiones.

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar al personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

5. Medidas de prevención.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

6. Acoso laboral

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistematicidad
- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad.
- Persecución de un fin.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente, donde la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal, donde el acoso se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente, donde la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso las siguientes conductas:

- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.»

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las

realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

8. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

La dirección de INERTIA garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito (conforme al modelo adjunto como anexo 1).

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y/o responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objeto de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

La solicitud se entregará a través del correo electrónico protecciondatos@inertiabpo.com momento en el cual se activará el Protocolo de actuación frente al acoso.

8.1. Principios rectores del procedimiento: garantías de actuación.

Las garantías que se observarán en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la **Ley de Protección de Datos** y su normativa de desarrollo.

8.2. Procedimiento

Instructor

Actuará como instructor en este procedimiento el Director/Gerente de la empresa o la persona que él designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente

acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Comisión de investigación

Se designará por la Dirección una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, el Director/gerente o persona en quien él delegue y un/a trabajador o representante legal de los trabajadores (si existiera) que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. Podrá incorporarse a la citada Comisión un asesor técnico externo.

Procedimiento

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e. Analizar el relato y las vivencias presentadas.

- f. Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”,
- g. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h. Resumir en orden cronológico el relato.
- i. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La comisión en el plazo máximo de veinte días contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b. Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c. Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d. Resumen cronológico de los hechos.
- e. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f. Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - a. Apoyo psicológico y social al acosado/a.
 - b. Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a
 - c. acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - d. Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - e. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- g. Propuesta de incoación de expediente disciplinario

Resolución

En el plazo de siete días laborables a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Denuncias falsas o infundadas

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a Dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

9. Publicidad y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de INERTIA. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

10. Control de actualizaciones

Versión aprobada en Comité de Dirección.

Observaciones	Versiones
Versión original	1 de Octubre de 2020

11. ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA

Solicitante:

	Persona afectada		Delegado/a personal o sindical
	Dirección		Unidad/área afectada
	Otros		(Seleccione lo que proceda)

Datos personales de la/s persona/s afectada/s:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Centro de trabajo: _____

Provincia: _____

Descripción de los hechos:

Posibles soluciones propuestas:

Documentación anexa

Si, relaciono la documentación adjunta: _____

No.

Solicitud:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso.

Localidad y Fecha:

Firma de la persona interesada: