



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES SOCIALES:**  
Acoso psicológico y acoso sexual o por razón de sexo.

**CONTENIDOS**

1. OBJETO
2. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE
3. REFERENCIAS
4. DEFINICIONES
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
  - 5.1 Fase de denuncia.
  - 5.2 Fase de investigación.
  - 5.3 Fase de resolución.
  - 5.4 Fase de post-resolución.
6. ANEXOS.
  - I. Política de prevención y lucha contra el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.
  - II. Comisión de Prevención de Acoso. Miembros.
  - III. Hoja de Comunicado de Riesgo de Acoso
  - IV. Hoja de Cierre del Proceso

## **1. OBJETO**

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en Amadip.Esmement Fundació, **en adelante Esmement**, para prevenir y actuar ante quejas en materia de acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## **2. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE**

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para la entidad. (en el caso de trabajadores/as con necesidad de apoyo se seguirá el procedimiento de vulneración de derechos).

La tramitación del presente procedimiento interno de investigación es voluntaria, por lo que las personas afectadas podrán, al margen del mismo, ejercitar las acciones legales que estimen convenientes.

Todos los trabajadores de la entidad conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la entidad y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información quedará reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

## **3. REFERENCIAS**

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Nota Técnica de Prevención 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo, mobbing. Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención 507: Acoso sexual en el trabajo. Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
- Sureda, E. y Mancho, J (2007). Acoso psicológico. Procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso psicológico. Guía práctica. Palma de Mallorca: Consellería de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral.

#### **4. DEFINICIONES**

##### 4.1. Acoso psicológico, moral o mobbing:

Toda situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema mediante conductas y comportamientos (recogidos más abajo, en este mismo apartado), de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo. Es decir, que cumplen con las tres características definitorias como acoso psicológico:

- La existencia de una o más conductas de acoso reconocidas.

- La duración del acoso como algo que se presenta a lo largo de un período de tiempo y que no responde a una acción o conflicto puntual.
- La repetición o frecuencia de las conductas o comportamientos definidos como de acoso.

Las **conductas de acoso** se manifiestan por comportamientos (\*) de persecución continuados y persistentes que se materializan en:

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente, atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.

(\*) Se incluye el uso de redes sociales.

- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.
- Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.

El **acoso psicológico** se puede presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

**Tipos de situaciones** que no son calificadas de acoso psicológico:

- Estilo autoritario de dirección o "bronca" puntual de un jefe realizada de malos modos.
- Discusiones o cualquier otro tipo de enfrentamientos entre compañeros.
- Traslado justificado o movilidad dentro de la empresa, aunque ello suponga una incomodidad para el afectado.

- La crítica constructiva sobre la forma de hacer las cosas, siempre que no sea repetida y humillante, y tenga su justificación.
- Críticas porque otros compañeros ascienden económica o jerárquicamente en la entidad.
- Una disminución de la libertad de opinión.
- Aumento de la carga de trabajo por circunstancias de la producción.
- Clima laboral insatisfactorio o mal ambiente laboral.
- Situaciones de desgaste profesional o burnout, estrés laboral, acoso sexual, etc.

#### **4.2 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.

A diferencia del acoso psicológico, no es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

#### **Tipos de conducta de naturaleza sexual:**

- Conducta física de naturaleza sexual: cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia

para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o ciertos gestos.

#### **4.3 Acoso por razón de sexo:**

Cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### **4.4 Queja en materia de acoso:**

Se refiere a la comunicación de la situación de acoso por los medios y procedimientos establecidos en el presente procedimiento, con el fin de iniciar un proceso de solución de la situación derivada del presunto acoso.

#### **4.5 Persona demandante:**

Trabajador que denuncia unos hechos, situación o persona/s, al considerarse objeto de acoso.

#### **4.6 Persona demandada:**

Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso.

### **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION**

Las partes implicadas reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso



abarcado por este procedimiento. Toda información relativa a quejas en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

Los delegados de prevención deberán estar informados en el Comité de Seguridad y Salud de todas las quejas de acoso presentadas y su resolución. Éstos, a su vez, se comprometen a salvaguardar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad en los términos expresados en el punto anterior.

En primer lugar debe existir un sistema de apoyo, asesoramiento a las personas afectadas y para ello la entidad creará una Comisión paritaria denominada **Comisión de Prevención de Acoso**, cuyas funciones serán las de prestar apoyo y orientación en cuanto las actuaciones a seguir por aquellas personas que pudieran estar sufriendo la situación de acoso, ser órgano receptor de las denuncias que se formulen, proponer medios de prueba y recomendar medidas preventivas para evitar este tipo de situaciones.

La Comisión, en cada caso que represente, decidirá si es conveniente recurrir a los servicios de un tercero ajeno a la entidad: técnico especializado, psicólogo, etc.

La actuación se desarrollará en las siguientes fases:

- Fase de denuncia.
- Fase de investigación.
- Fase de resolución.
- Fase de post-resolución.

### **5.1 Fase de denuncia**

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se iniciará por escrito mediante una Hoja de Comunicado de Riesgo de Acoso (Ver Anexo III) que hará

llegar la persona demandante bien directamente o a través de una persona de su confianza, mando intermedio o delegado de prevención, al Servicio de Prevención Propio de la entidad o a la Comisión de Prevención de Acoso (ver miembros en Anexo II).

El canal comunicativo debe asegurar la confidencialidad de los datos. No se atenderán hojas de comunicado de riesgo de acoso anónimas. La hoja de comunicado de riesgo de acoso estará colgada en la intranet de la entidad, para que cualquier trabajador pueda acceder a ella de forma rápida y sencilla.

En caso de que la Comisión de prevención de acoso tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sin haber recibido una hoja de comunicado de riesgo de acoso, contactará con la persona supuestamente acosada para informarla acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona no desee realizar una queja en materia de acoso, la Comisión podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

De forma inmediata a la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgo de Acoso o de la autorización escrita de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, la Comisión de Prevención de Acoso informará por escrito al órgano de cumplimiento de la entidad (Consejo de Dirección, del que se inhibirán los miembros que estén en la Comisión de prevención de Acoso) acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico,

sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

La recepción de la solicitud dará lugar a la apertura de un período de información previa entre la Comisión, el especialista en psicología del Servicio de Prevención y la persona demandante.

En este período de información previa se contactará telefónicamente con la persona demandante, a fin de establecer una reunión en un lugar que garantice la privacidad. En este encuentro se explicará el objeto del procedimiento y su funcionamiento, y la persona demandante expondrá la situación de los hechos que motivan la queja. El plazo máximo para la apertura del período de información previa será de 3 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgo de Acoso.

La Comisión, junto con el especialista del servicio de prevención, analizará la queja y, si se considera que la solicitud no es objeto del presente procedimiento porque no se ajusta a las características definitorias de acoso, se pondrá en contacto con la persona demandante exponiéndole las razones y dejando constancia por escrito mediante la Hoja de Cierre del Proceso (ver Anexo IV).

## **5.2 Fase de investigación**

Una vez tramitada la queja, la Comisión de Prevención de Acoso, junto con el especialista del servicio de prevención, deberá iniciar la fase de investigación.

Tras la primera entrevista con el demandante, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre el

contenido de la queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Podrán proponerse, por la Comisión, la adopción de medidas cautelares como, por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado.

Durante esta fase se practicarán todas las pruebas que las partes propongan (mantener entrevistas con los afectados, mantener entrevistas con resto trabajadores, etc.) y que versen sobre hechos en los que las partes no estén de acuerdo.

Es esencial la intervención de los técnicos del servicio de prevención (se cumplimentarán las herramientas que el especialista en psicología considere oportunas), con el apoyo en su caso del área de medicina del trabajo.

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

### **5.3 Fase de resolución**

La Comisión de Prevención de Acoso emitirá un informe detallado en un plazo máximo recomendable de 30 días desde que se presentó la denuncia. En este informe se recogerán los siguientes aspectos básicos:

- la relación de antecedentes del caso.
- los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.

- Las propuestas de solución, que deberán ser tomadas por unanimidad para asegurar la implantación de las soluciones. En todo caso, tanto las partes en conflicto como la entidad mantienen

asegurada la posibilidad de acudir a otras vías de solución (arbitraje, conciliación o resolución judicial).

Después de este informe el **órgano de cumplimiento** deberá tomar decisiones sobre las medidas propuestas. En un plazo de **20 días** deberá decidir si implanta las medidas propuestas en el informe notificado por la Comisión.

En el caso de que no aceptara la propuesta, debería dar explicaciones detalladas a las partes afectadas, a la Comisión, al servicio de prevención y a la representación legal de los trabajadores.

#### **5.4 Fase de post- resolución**

En esta fase se efectuará, por parte de la Comisión de Prevención de Acoso, un seguimiento de las medidas propuestas y adoptadas, así como de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

La Dirección y los representantes de los trabajadores se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo,

facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

## **6. ANEXOS**

ANEXO I Política frente al acoso psicológico y acoso sexual o por razón de sexo.

ANEXO II Comisión de Prevención de Acoso. Miembros.

ANEXO III Hoja de Comunicado de Riesgo de Acoso

ANEXO IV Hoja de Cierre del Proceso

## **POLÍTICA FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO Y ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

### **Declaración de principios:**

La Dirección de Esmement considera que todos sus trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad, por lo que el acoso psicológico y el acoso sexual o por razón de sexo (en todas sus manifestaciones) en el lugar de trabajo, es inaceptable y no se tolerará bajo ninguna circunstancia.

El acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de trabajadores, afectar a la salud mental de éstos, disminuir su rendimiento y moral y generar problemas legales, por lo que cualquier trabajador expuesto a una situación de acoso podrá presentar una queja a través del procedimiento creado a tal efecto.

Constituye acoso psicológico la "situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la persona acosada de la organización y/o destruir sus capacidades. Están incluidos los comportamientos que atemorizan, ofenden, denigran o humillan al trabajador para conseguir su aislamiento del grupo".

El acoso sexual puede definirse como "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".

El acoso por razón de sexo se puede definir como "cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual, con el propósito o el efecto

de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se recuerda que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo están tipificados en la legislación vigente como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por lo que la Dirección de la entidad puede recurrir a las acciones legales pertinentes para sancionar con firmeza dichas conductas.

### **Nuestros objetivos y compromisos:**

La Dirección de Esmement defiende que el ambiente de trabajo para todo el personal de la organización, con independencia del nivel jerárquico, debe estar libre de problemas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por lo que se asegurará que los trabajadores no son víctimas de ello.

Se ha creado un procedimiento de actuación para investigar y resolver los problemas de acoso que se puedan presentar. Dichos casos serán tratados con seriedad, en forma rápida, confidencial e imparcial.

Se invita a todos los trabajadores a denunciar cualquier situación de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. La Dirección asegura que los trabajadores que denuncien, o sean testigos, no sufrirán represalias.

**Fecha de Aprobación:** El Órgano de Cumplimiento aprobó este protocolo con fecha de 1 de septiembre de 2021.



## **COMISIÓ DE PREVENCIÓ DE ACOSO: MIEMBROS**

Josefa Muñoz-Torrero Serrano

T: 670443839

[Jmunoz@esment.org](mailto:Jmunoz@esment.org)

Evelin Remmy Vega Medinacelli

T: 672376257

[evega@esment.org](mailto:evega@esment.org)

María Celestina Portas Padín

T: 672695190

[mcportas@esment.org](mailto:mcportas@esment.org)

María Teresa Perea Sanchez

[tperea@esment.org](mailto:tperea@esment.org)

Miriam Ariza Genestar

T: 617438179

[mariza@esment.org](mailto:mariza@esment.org)

Carmen Rubí

T: 603869450

[mrubi@esment.org](mailto:mrubi@esment.org)

Mar López Martínez

T: 685188506

[mlopez@esment.org](mailto:mlopez@esment.org)

Esther Bauzà Mir

T: 678335240



[ebauza@esment.org](mailto:ebauza@esment.org)

Los miembros de la Comisión del caso que se represente no podrán tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, ni podrán ser colaboradores o compañeros en el mismo departamento o área de trabajo de cualquiera de las partes.

<b>HOJA DE COMUNICADO DE RIESGO DE ACOSO</b>	Cód.: <b>205.010/19.01</b>	
	Fecha de creación: 04/10/19	
	Revisión: 0 Fecha:	
<b>DATOS DEL TRABAJADOR QUE CUMPLIMENTA EL</b>		
CENTRO DE TRABAJO	PUESTO DE TRABAJO	TELEFONO DE CONTACTO
NOMBRE Y APELLIDOS:		
ES LA PERSONA AFECTADA:      SI                  NO		
<b>DATOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL:</b>		
Descripción detallada del riesgo (hechos, personas implicadas,		
<b>MEDIDA CORRECTORA PROPUESTA</b>		
Describir las medidas que considera adecuadas para solucionar el		
FECHA:	FIRMA:	

<b>HOJA DE CIERRE DEL PROCESO</b>	Cód.: <b>205.010/19.02</b>
	Fecha de creación: 04/10/19
	Revisión: 0 Fecha:
NOMBRE DE MIEMBROS QUE HAN INTERVENIDO EN EL	



NOMBRE DEL DEMANDANTE:	
FECHA INICIO PROCESO:	FECHA CIERRE PROCESO:
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN</b>	
<b>MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCESO</b>	
FIRMAS:	