

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Sociedad de Prevención de ASEPEYO, S.L.U.

Versión 1

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Principios Rectores	3
3. Objetivos	5
4. Alcance y Vigencia	6
5. Referencias	6
6. Consulta y participación de los trabajadores	7
7. Comunicación del Procedimiento	7
8. Competencias y facultades	8
9. Acoso Psicológico (Mobbing)	9
9.1 Conceptos y Definiciones	9
9.2 Figuras específicas del Procedimiento	11
9.3 Responsabilidades	12
9.4 Procedimiento de Actuación	13
9.5 Seguimiento de las medidas adoptadas	15
9.6 Archivo de la Documentación	15
9.7 Plazos	15
9.8 Registros	16
10. Acoso Sexual o por razón de Sexo	17
10.1 Conceptos y Definiciones	17
10.2 Figuras específicas del Procedimiento	19
10.3 Responsabilidades	19
10.4 Procedimiento de Actuación	20
10.5 Seguimiento de las medidas adoptadas	22
10.6 Archivo de la Documentación	22
10.7 Registros	22
11. Anexos		
Anexo I:		
Diagrama de Flujo. Acoso Psicológico (Mobbing)	25
Anexo II:		
Consentimiento Informado I. Acoso Psicológico (Mobbing)	27
Anexo III:		
Diagrama de Flujo. Acoso Sexual o por razón de Sexo	29
Anexo IV:		
Consentimiento Informado II. Acoso Sexual o por razón de Sexo	31

1. Introducción

La Sociedad de Prevención de Asepeyo (*SPdA*), con el objetivo de mejorar su labor preventiva y en el marco de los principios generales establecidos en su Filosofía (Instrucción P-023/01.3), ha manifestado desde hace tiempo su inquietud por establecer procedimientos que permitan abordar de forma transparente, homogénea y profesional posibles situaciones de Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el ámbito laboral.

El Acoso en el trabajo es un comportamiento contrario a los valores fundamentales expresados en la Filosofía de la *SPdA*, de “respeto escrupuloso a los derechos de las personas, basado en la igualdad de todas ellas”. Por ello, el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de todo tipo de Acoso o intimidación.

La intimidación en el lugar de trabajo consiste en un trato desfavorable que reiteradamente recibe una persona por parte de otra u otras; incluyendo los comportamientos que atemorizan, ofenden, denigran o humillan al trabajador/a (en adelante trabajador), ya sea en la presencia de compañeros de trabajo o terceros. La intimidación en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de talento, disminución de eficacia y generar problemas legales, constituyendo además conductas que atentan contra los valores de la *SPdA* y con sus principios éticos.

Por ello, todos los trabajadores, y en especial los directores y mandos, deben velar para que los trabajadores no sean víctimas de ningún tipo de Acoso.

Para un mejor tratamiento de cada uno de los tipos de Acoso incluidos en el presente documento, se han diseñado dos Procedimientos de actuación y prevención; uno de ellos referido al Acoso Psicológico (Mobbing) y el otro, al Acoso Sexual o por razón de Sexo.

2. Principios Rectores

La *SPdA* en el marco de la política de implantación de los valores corporativos, destaca aquellos principios generales que deben inspirar la política de prevención y persecución del Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el ámbito laboral:

- Respeto escrupuloso a los derechos de las personas, basado en la igualdad de todas ellas:
 - Derecho a la confidencialidad
 - Derecho a la integridad moral
 - Derecho a la salud y a la seguridad
 - Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación
 - Derecho al honor y a la propia imagen
 - Derecho a la intimidad personal y familiar
 - Derecho a la libertad sexual
 - Derecho a la libertad de expresión y comunicación
 - Derecho al empleo
 - Derecho a la dignidad profesional y personal
 - Derecho a la promoción y formación profesional

- Garantizar el respeto y el trato justo.
- Comunicación e información clara y transparente dirigida a todos los trabajadores.
- Transparencia y equidad. Criterios objetivos y justos en los procedimientos de contratación, selección, promoción y retribución.
- Motivación y reconocimiento de los trabajadores.
- Definición clara de los puestos de trabajo, de las funciones y responsabilidades.
- Rechazo de raíz de cualquier tipo de Acoso o intimidación en el ámbito laboral, con independencia de la identidad de la víctima u ofensor.
- Creer firmemente que el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de problemas de acoso e intimidación, y considerar que dichas actitudes son inaceptables y no se tolerarán bajo ninguna circunstancia, y será motivo del establecimiento de las correspondientes medidas organizativas y/o disciplinarias por parte de la empresa, considerando lo establecido en el Régimen disciplinario del Convenio Colectivo.
- Ejemplaridad del equipo directivo como primer requisito para poder exigir al resto de trabajadores de la *SPdA* las actitudes de rechazo respecto al Acoso.
- Asumir como parte de su filosofía que los directores y mandos, velarán para que los trabajadores a su cargo no sean víctimas de cualquier tipo de Acoso en el trabajo.
- Incorporar a la formación de directivos y mandos, así como de trabajadores, los aspectos referentes al Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo y sus formas de prevención, abordaje y evitación.
- Fomentar el estilo de liderazgo y dirección dónde primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada.
- Que la prevención del Acoso en el trabajo se inscriba dentro de la prevención de riesgos laborales, pues la salud en el trabajo, comprendida la salud psíquica, es un derecho fundamental de todos los trabajadores.
- Garantizar que el trabajador que plantea el caso u otras personas que puedan participar en la investigación que se realice, no sufran consecuencias negativas en el ámbito de la empresa.
- Los procedimientos aquí descritos no impiden o sustituyen el ejercicio de las acciones legales o administrativas que los trabajadores puedan estimar oportunas para la defensa de sus intereses.

2.1 Confidencialidad

Se preserva la confidencialidad en todo el proceso por parte de las personas que intervengan.

Las personas que participan por parte de la *Comisión de Riesgos Psicosociales* (ya sean miembros, Mediador o asesores), de la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* o de la *Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad* están sujetas a un deber absoluto de confidencialidad, salvaguardando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona afectada y de otras que puedan participar; no usando la información para cuestiones ajenas a este procedimiento. Para ello, firman un compromiso de confidencialidad.

Asimismo, toda la documentación que se genera se considera confidencial, adoptándose las medidas que impidan el acceso a la misma por parte de terceros.

2.2 Incompatibilidades

Las personas que participan en la tramitación de un caso específico, por parte de la *Comisión de Riesgos Psicosociales* (ya sean miembros, Mediador o asesores) o de la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*, deben inhibirse si mantienen con el denunciante o denunciado alguna relación que pueda influir en su imparcialidad, como por ejemplo:

- parentesco (por afinidad o consanguinidad)
- amistad o enemistad manifiesta
- adscripción al mismo centro de trabajo o departamento
- dependencia o mando directo
- actuar como denunciante o denunciado

Esta circunstancia, comporta la inhabilitación y sustitución para el caso planteado, pudiendo instar a ello el denunciante o denunciado, la *Comisión de Riesgos Psicosociales* y la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

3. Objetivos

Los objetivos del presente procedimiento son los siguientes:

- Proteger la salud de los trabajadores asegurando ambientes de trabajo psicosocialmente saludables.
- Establecer los principios de actuación para la prevención y, en su caso, resolución de las posibles situaciones de conflicto laboral, especialmente las que puedan considerarse como Acoso Psicológico, Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo, en la *SPdA*.
- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 69 del Convenio Colectivo.
- Ofrecer la ayuda necesaria a los trabajadores afectados mediante la aplicación de los presentes procedimientos específicos.
- Integrar en la gestión de la Política de Calidad y Prevención de riesgos laborales de la *SPdA* los principios de actuación para la prevención y resolución de las situaciones de conflicto laboral, especialmente las que puedan considerarse como Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el trabajo.

- Garantizar el conocimiento de este procedimiento por parte de los trabajadores de la empresa.

4. Alcance y vigencia

Estos dos procedimientos abarcan a todos los trabajadores de la *SPdA*, siempre que se hallen en el desempeño de sus funciones laborales o profesionales, así como las encomendadas por la empresa dentro o fuera de las dependencias de la *SPdA*.

Las disposiciones de estos dos procedimientos en todos aquellos puntos referentes a la investigación, también se aplican a las personas que no tengan relación laboral con la *SPdA* pero que presten servicios para la misma. La adopción de medidas correctivas se realiza de manera coordinada entre la empresa externa y la *SPdA* de conformidad con lo establecido en el *Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales sobre coordinación de actividades empresariales, y su desarrollo mediante el R.D. 171/2004*.

Ambos procedimientos se pactan con carácter indefinido, desde su entrada en vigor, sin perjuicio de la posibilidad de revisión periódica a través de la negociación colectiva.

5. Referencias

- Filosofía de la Sociedad de Prevención de Asepeyo (Instrucción P-023/01.3).
- Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de Asepeyo.
- Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio, de 2006 relativa de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Código de conducta sobre las medidas para combatir el Acoso Sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, del 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 y normativa de desarrollo.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Real Decreto 171/2004, de desarrollo del artículo 24 de la LPRL sobre coordinación de actividades empresariales.

- Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009) *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa*. Espanya: Generalitat de Catalunya.
- Martín F, Pérez J. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención-476, 1998.
- Fidalgo M, Gallego Y, Ferrer R, Nogareda C, Pérez G, García R. *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención-854, 2009.
- Norma OHSAS, apartado 4.4.6 *Control Operacional*.

6. Consulta y participación de los trabajadores

De acuerdo con la instrucción P-040/06.0 sobre la Constitución del Servicio de Prevención Propio de la SPdA, la Dirección de la SPdA considera fundamental la consulta y participación de los trabajadores, en el marco de la prevención de riesgos laborales y el Convenio Colectivo aplicable.

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de los trabajadores, la empresa ha consultado y consensuado el presente procedimiento en la *Mesa de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales*.

7. Comunicación del Procedimiento

El presente documento se comunica a través de la Intranet de la SPdA que contiene diversos soportes de divulgación de la información:

- Base de datos "Instrucciones y Manuales".
- Portales informativos: Portal del Empleado / Pestaña Prevención.

La Dirección de la SPdA realizará acciones para comunicar y divulgar el presente procedimiento de forma efectiva a sus trabajadores, utilizando para ello otros canales a los mencionados.

La SPdA garantiza que los documentos, procedimientos y registros contenidos en estos soportes están vigentes en todo momento. Por tanto, sólo ésta documentación tiene validez y garantía que están actualizados.

8. Competencias y facultades

- **Representantes Legales de los Trabajadores**

Se acuerda con la *Representación Legal de los Trabajadores* (en adelante *RLT*) el desarrollo de los presentes Procedimientos de Actuación y Prevención del Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo.

En aplicación del mismo, la *RLT* interviene como integrante de las Comisiones creadas a tal efecto.

9. Acoso Psicológico (Mobbing)

9.1 Conceptos y Definiciones

9.1.1 Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)

Exposición a **conductas de violencia psicológica**, dirigidas de forma **reiterada y prolongada** en el tiempo, **hacia una o más personas** por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una **posición de poder** (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una **relación laboral** y supone un **riesgo** importante para la salud.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, pueden ser consideradas conductas de Acoso Psicológico, las siguientes (siempre que ocurran de manera intencionada, sistemática o recurrente):

- Ataques a la víctima con medidas organizativas
 - El superior restringe a la persona afectada las posibilidades de hablar
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
 - Juzgar el desempeño de las tareas de una persona de manera ofensiva
 - Cuestionar irreflexivamente las decisiones de una persona
 - No asignar tareas a una persona
 - Asignar tareas absurdas o sin sentido
 - Asignar a una persona tareas muy por debajo o por encima de sus capacidades
 - Asignar tareas degradantes
 - Asignar tareas con datos erróneos
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social
 - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona afectada
 - Rehusar la comunicación con la persona afectada a través de miradas y gestos
 - Rehusar la comunicación directa con el afectado
 - No dirigirle la palabra
 - Tratar a una persona como si no existiera
- Ataques a la vida privada de la víctima
 - Críticas o mofas a la vida privada de una persona
 - Terror telefónico: amenazas, insultos y silencios
 - Hacer parecer estúpida a una persona

- Dar a entender que una persona padece problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar los gestos, voces y otras cualidades propias de una persona
- Ataques a las actitudes de la víctima
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas o éticas
 - Mofarse de los orígenes o de la nacionalidad de la víctima
 - Ataques con motivo de la orientación sexual de la persona
- Agresiones verbales
 - Gritar o insultar
 - Críticas permanentes del trabajo de la persona
 - Amenazas verbales
- Rumores
 - Hablar mal de la persona a su espalda
 - Difundir rumores acerca de la víctima, sean ciertos o no

9.1.2 Conductas excluyentes de Acoso Psicológico

A modo de referencia y sin intención de prejuzgar situaciones que puedan plantearse, se citan conductas que, con carácter general, pueden no tener la consideración de Acoso Psicológico:

- Un acto singular: una discusión, desacuerdo o mal humor puntual
- Las directrices que se reciben del superior para trabajar de forma eficiente y eficaz. La diferencia está en el hecho de que en el Acoso Psicológico cuando el acosador presiona a la víctima no solo lo hace con mala intención sino que su objetivo es impedir que la víctima pueda trabajar bien para poder después echárselo en cara.
- Los conflictos entre dos personas o más. Hay que tener presente que en un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo y que discuten con más o menos suerte, pero al mismo nivel. Por el contrario, en el acoso no hay discusión porque no se quiere resolver ningún problema, el acosador lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación.
- Las críticas constructivas o las evaluaciones relativas al trabajo, siempre que sean explícitas y no estén al servicio de un intento de represalia.

- La supervisión o el control del trabajo siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

Sí que hay que tener en cuenta, que estas situaciones, si son abusivas, pueden convertirse en el punto de partida de una situación de Acoso.

9.2 Figuras específicas del procedimiento

9.2.1 Mediador

Se crea la figura del Mediador como persona encargada de atender y tramitar a las solicitudes de los trabajadores referentes a posibles situaciones de Acoso Psicológico.

Se propone el Mediador titular por ratificación en la *Mesa de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales*. El Mediador sustituto, se propone por nuevo nombramiento, elegido entre tres candidatos, tras debate y consenso en la *Mesa de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales*.

El Mediador dispondrá de un perfil personal y profesional adecuado y con los conocimientos especialmente necesarios.

El Mediador debe regir su actuación por los principios de discreción, confidencialidad, imparcialidad, independencia, autonomía e igualdad de trato a las partes implicadas.

La SPdA nombra un Mediador sustituto, que interviene en caso de renuncia del Mediador designado, por incompatibilidad manifiesta o sustitución del mismo por ausencia (vacaciones, excedencia, incapacidad temporal, etc.).

Para ello, tendrá las responsabilidades que se enumeran en el siguiente apartado.

9.2.2 Comisión de Riesgos Psicosociales

Se crea la *Comisión de Riesgos Psicosociales* cuya función es la de resolver los casos presentados por el Mediador.

La *Comisión* está formada, con carácter paritario, por tres representantes nombrados por la Dirección de la SPdA (en todos los casos el *Director/a de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*), y tres *RLT*, de las Secciones Sindicales mayoritarias, uno de cada Sección Sindical y el Mediador, éste, con voz pero sin voto. La *Comisión* actúa bajo el principio de consenso.

La representación empresarial y la *RLT* nombra a tres miembros sustitutos para cubrir situaciones de ausencia, incompatibilidad manifiesta o renuncia de los titulares.

También asisten, como asesores permanentes, con voz pero sin voto, un miembro del *Servicio de Prevención Propio* y un miembro de *Asesoría Jurídica* de la SPdA.

Cualquiera de los participantes en la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, con o sin voto, deben firmar el compromiso de confidencialidad.

La *Comisión* debe regir su actuación por los principios de equidad, confidencialidad e imparcialidad.

9.3 Responsabilidades

Las responsabilidades básicas son las que se detallan a continuación:

9.3.1 Trabajador afectado

Conocer el presente procedimiento y actuar según las normas que se establecen en el mismo.

9.3.2 Mediador

- Atender y facilitar apoyo y ayuda a cualquier trabajador de la *SPdA* que informe sobre presuntos comportamientos de Acoso Psicológico en el trabajo.
- Investigar los casos presentados por los trabajadores a través del presente procedimiento establecido por la *SPdA*.
- Solicitar al trabajador afectado la cumplimentación del formulario *Consentimiento Informado I* (Anexo II), permitiendo la investigación y análisis de la situación, y en cualquier caso, sin perjuicio de que se contacte con las personas de su entorno laboral y con el presunto acosador, se estudie su caso y se traslade el informe oportuno a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.
- Trasladar a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, su valoración, y en su caso, propuesta de medidas.
- Cuando la gravedad de la situación así lo requiera, proponer medidas cautelares ante la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*, informando a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.
- Renunciar a la investigación del caso, cuando exista una relación personal afectiva o familiar con alguna de las partes en conflicto y ponerlo en conocimiento de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.
- Realizar el seguimiento de todo el proceso e informar a las partes afectadas de las conclusiones de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, así como de las medidas que se deriven en su caso.

9.3.3 Comisión de Riesgos Psicosociales

Resolver los casos presentados por el Mediador proponiendo las medidas correctivas oportunas y su calendario de implantación.

9.3.4 Servicio de Prevención Propio

Participar como asesor de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, suscribiendo a tal efecto la persona designada, los oportunos compromisos de confidencialidad.

9.3.5 Asesoría Jurídica

Participar uno de sus integrantes, como asesor de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, suscribiendo a tal efecto el oportuno compromiso de confidencialidad.

9.3.6 Trabajadores de la SPdA

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno laboral en el que se respete su dignidad y la de sus compañeros. Ante ello están especialmente comprometidos los representantes legales de los trabajadores.

9.4 Procedimiento de Actuación

La *SPdA* aplica el presente procedimiento, acordado previamente con los RLT, para resolver las reclamaciones relativas a situaciones de presunto Acoso Psicológico en el ámbito laboral.

En el Anexo I se muestra el *Diagrama* de actuación ante un presunto caso de Acoso Psicológico.

9.4.1 Actuaciones del Trabajador Afectado

La persona afectada ante una situación de posible Acoso Psicológico en el trabajo puede solicitar asesoramiento o presentar comunicación de los hechos ante el Mediador.

Para contactar con el Mediador se habilita la vía telefónica o el correo electrónico, mediador@spasepeyo.es.

El Mediador contacta con el trabajador, pudiendo acordarse entre ambos la realización de una entrevista personal.

Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario.

El trabajador puede aportar al Mediador cuanta documentación estime oportuna.

9.4.2 Actuaciones del Mediador

El Mediador contacta con el trabajador afectado y mantiene una entrevista con el objeto de obtener información de la problemática que padece.

Solicita al trabajador la cumplimentación del formulario *Consentimiento Informado I* para el desarrollo de la investigación y el traslado a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

El *Consentimiento Informado I* del trabajador, está disponible en el Anexo II de este procedimiento y en el Portal del empleado / Pestaña de Prevención / Procedimientos Acoso Psicológico, Sexual y por razón de Sexo.

Si el trabajador no da su consentimiento, el Mediador elabora y archiva un informe con los datos aportados por el trabajador, sin proceder a la investigación.

Si el trabajador firma el consentimiento, se inicia el periodo de investigación con una duración de entre 20 ó 30 días laborables, y constando de las siguientes actuaciones:

- **Entrevista con el trabajador afectado**

Se mantiene una entrevista con el trabajador afectado con el objeto de obtener información de la problemática que padece, de su puesto de trabajo y de su entorno sociolaboral.

Si el Mediador detecta que la gravedad del caso requiere de medidas cautelares, puede proponer su adopción ante la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*, informando a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario.

El trabajador afectado puede aportar al Mediador cuanta documentación estime oportuna.

- **Entrevista con el presunto acosador**

El Mediador se entrevista con el presunto acosador para conocer su versión de los hechos y complementar la información del caso.

Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario.

El presunto acosador puede aportar al Mediador cuanta documentación estime oportuna.

- **Actuaciones sobre la organización**

Las formas inadecuadas de la Organización del trabajo y del Contenido del trabajo pueden favorecer e incluso promover situaciones de Acoso Psicológico.

Conocer las características organizacionales del centro de trabajo del trabajador afectado, va a proporcionar una orientación general de la situación que debe valorarse.

Para ello puede ser necesario realizar las siguientes actuaciones:

- Entrevista con los compañeros de trabajo
- Entrevista con el superior jerárquico del trabajador afectado
- Valoración de los datos obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Valoración de posibles disfunciones del centro o departamento de trabajo (absentismo, quejas, rotación del personal, productividad, siniestralidad, conflictos, antecedentes...)

- **Análisis de la información obtenida y valoración del caso**

Tras analizar toda la información obtenida, el Mediador elabora un *Informe-Propuesta* y lo traslada a la *Comisión de Riesgos Psicosociales* para su deliberación.

En dicho informe, el Mediador refleja su criterio sobre la gravedad de los hechos, proponiendo, si lo estima oportuno, la adopción de medidas.

9.4.3 Actuaciones de la Comisión de Riesgos Psicosociales

La *Comisión* se reúne en el plazo de 10 días naturales desde la solicitud del Mediador para la resolución del caso, tras analizar el *Informe-Propuesta* presentado por éste.

A resultas de la reunión, la Comisión establece las recomendaciones oportunas y las traslada a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

Sin perjuicio de cuanto antecede, se establece una reunión de la *Comisión* con carácter anual, con asistencia del Mediador, para analizar la diversa casuística que se haya producido.

9.5 Seguimiento de las Medidas adoptadas

El Mediador realiza el seguimiento en el plazo previsto, de la implantación de medidas correctivas acordadas por la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, solicitando para ello información al superior jerárquico y a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

Si el Mediador detecta que las medidas no han sido debidamente implantadas, o que no resultan suficientemente eficaces, puede comunicarlo a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* y a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, a efectos de tomar las medidas correctivas oportunas.

9.6 Archivo de la Documentación

El Mediador archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados:

- *Consentimiento Informado I* del trabajador.
- *Documentación de todos los casos*.
- *Informe-Propuesta* valorado por la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

9.7 Plazos

- El Mediador dispone de un plazo de 20-30 días laborables para investigar el caso y emitir su valoración.
- La *Comisión de Riesgos Psicosociales* dispone de un plazo de 10 días naturales para reunirse desde la convocatoria del Mediador.
- La *Comisión* resuelve en la misma reunión, o a lo sumo, en un plazo de 15 días naturales.

9.8 Registros

- *Consentimiento Informado I* del trabajador.
- *Informe-Propuesta* valorado por la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

10. Acoso Sexual o por razón de Sexo

10.1 Conceptos y Definiciones

10.1.1 Acoso Sexual

Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De acuerdo con la Ley de Igualdad, se considerarán en todo caso, discriminatorios el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo.

Los elementos clave del Acoso Sexual son:

- comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales
- comportamiento que produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo y/o hostil.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, los siguientes comportamientos pueden indicar una conducta de posible Acoso Sexual:

- Verbal
 - Hacer comentarios sexuales obscenos dirigidos a alguna persona o colectivo que forme parte de la empresa.
 - Hacer bromas sexuales ofensivas
 - Formas de acercamiento denigrante u obscenas
 - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
 - Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales
 - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
 - Hablar sobre las propias habilidades o capacidades sexuales
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseables e inoportunas
 - Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales
 - Solicitar favores sexuales

- No verbal
 - Miradas lascivas al 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

- Físico
 - Acercamiento físico excesivo
 - Acorrallar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
 - El contacto físico deliberado (pellizcar, tocar, masajes indeseados)
 - Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo

El acoso sexual puede constituir un riesgo en el ámbito laboral que, de no prevenirse a tiempo, puede generar daños a la salud.

10.1.2 Acoso por razón de Sexo

Situación donde se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo y hostil.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de Sexo se manifiesta por conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se atribuye a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el género sexual
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de un determinado género sexual
- Utilizar humor sexista
- Menospreciar el trabajo realizado por un determinado género sexual
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomarlo seriamente)

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 o laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer embarazada un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de asumir
- Sabotear el trabajo realizado o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamientos)
- Denegación arbitraria de permisos a los cuales la persona tiene derecho

10.2 Figuras específicas del procedimiento

10.2.1 Mediador

La SPdA pone a disposición de sus trabajadores la figura del Mediador para atender y realizar una función de acompañamiento ante posibles situaciones de Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Se propone el Mediador titular por ratificación en la *Mesa de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales*. El Mediador sustituto, se propone por nuevo nombramiento, elegido entre tres candidatos, tras debate y consenso en la *Mesa de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales*.

El Mediador dispondrá de un perfil personal y profesional adecuado y con los conocimientos especialmente necesarios.

El Mediador debe regir su actuación por los principios de discreción, confidencialidad, imparcialidad, independencia, autonomía e igualdad de trato a las partes implicadas.

La SPdA nombra un Mediador sustituto que interviene en caso de renuncia del Mediador designado, por incompatibilidad manifiesta o sustitución del mismo por ausencia (vacaciones, excedencia, incapacidad temporal, etc.).

Para ello, tendrá las responsabilidades que se enumeran en el siguiente apartado.

10.3 Responsabilidades

Las responsabilidades básicas son las que se detallan a continuación:

10.3.1 Trabajador afectado

Conocer el presente procedimiento y actuar según las normas que se establecen en el mismo.

10.3.2 Mediador

- Informar al trabajador afectado sobre el presente procedimiento para actuar según las normas que se establecen en el mismo.
- Realizar una función de acompañamiento a cualquier trabajador de la *SPdA* que así lo solicite, en la presentación ante la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* de presuntos comportamientos de Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo.
- Renunciar a la función de acompañamiento, cuando exista una relación personal afectiva o familiar con alguna de las partes en conflicto y ponerlo en conocimiento de la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

10.3.3 Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales

- Informar a todos los trabajadores afectados sobre el presente procedimiento para actuar según las normas que se establecen en el mismo.
- Investigar, y resolver los casos planteados por los trabajadores, que puedan ser constitutivos de Acoso Sexual o por razón de Sexo.
- La investigación interna se va a regir por los principios de imparcialidad, objetividad, confidencialidad, rigurosidad y discreción.
- Informar a la *Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad* de todos los casos tramitados en relación a los casos de Acoso Sexual o por razón de Sexo, que den lugar a sanción por falta grave o muy grave, preservando la identidad de las personas afectadas.
- Presentar un resumen anual, en la reunión de la *Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad*, indicando de forma innominada el número de casos, las medidas adoptadas y el estado de los mismos.

10.3.4 Trabajadores de la SPdA

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno laboral en el que se respete su dignidad y la de sus compañeros. Ante ello están especialmente comprometidos los RLT.

10.4 Procedimiento de Actuación

La *SPdA* aplica el presente procedimiento, consensuado previamente con los *RLT*, para resolver las reclamaciones relativas a situaciones de posible Acoso Sexual o por razón de Sexo en el ámbito laboral.

La *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* es la responsable de investigar y resolver los casos que se planteen por parte de los trabajadores.

Se pone a disposición de los trabajadores, solicitar el acompañamiento del Mediador en la tramitación del caso según el Anexo IV.

En el Anexo III se muestra el *Diagrama* de actuación ante un presunto caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo.

10.4.1 Actuaciones del Trabajador Afectado

La persona afectada ante una situación de posible Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo plantea el caso formalmente ante la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*, por si mismo, o solicita el acompañamiento del Mediador o de sus representantes legales de los trabajadores.

Para contactar con el Mediador se habilita la vía telefónica o el correo electrónico, mediador@spasepeyo.es.

Puesto en contacto con el Mediador, ambos pueden acordar la realización de una entrevista personal.

Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario.

Dar su consentimiento para que el Mediador realice su función de acompañamiento en la presentación del caso ante *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*, mediante la cumplimentación del formulario *Consentimiento Informado II*.

En caso de no optar por el acompañamiento, el trabajador puede dirigirse directamente a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

El *Consentimiento Informado II* del trabajador, está disponible en el Anexo IV de este procedimiento y en el Portal del empleado / Pestaña de Prevención / Procedimientos Acoso Psicológico, Sexual y por razón de Sexo.

10.4.2 Actuaciones del Mediador

Solicita al trabajador la cumplimentación del formulario *Consentimiento Informado II* para desarrollar su función de acompañamiento y traslado a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

Si el trabajador firma el consentimiento, el Mediador da traslado a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales*.

Cuando la gravedad de la situación lo requiera, el Mediador puede proponer a la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* medidas cautelares para la protección de la víctima.

10.4.3 Actuaciones de la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales

La *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* atiende a las solicitudes de apertura de expedientes informativos de los trabajadores.

La *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* realiza las actuaciones de investigación que estime oportunas, pudiendo entrevistarse con el presunto acosador, con el superior jerárquico y con compañeros de trabajo.

La investigación del proceso durará un máximo de un mes desde la apertura del expediente informativo, salvo en casos que por su especial complejidad requieran de un mayor plazo, y el plazo para resolver una vez se dispone de la investigación será de un mes.

Cuando la gravedad de la situación lo requiera, la *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* adopta medidas cautelares.

Una vez constatados los hechos, si pudieran ser considerados como falta, de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable a la empresa, se inicia, en su caso, el expediente sancionador correspondiente.

La *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* establece las medidas correctivas y/o disciplinarias que estime oportunas, informando a las partes implicadas y a la *Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad* garantizando el sigilo profesional.

El artículo 60.3 del Convenio Colectivo general de ámbito nacional para los Servicios de Prevención Ajenos, califica como faltas muy graves “los actos de acoso sexual, o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada”.

10.5 Seguimiento de las Medidas adoptadas

La *Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales* realiza un seguimiento en el plazo previsto, de la implantación de medidas e informa anualmente a la *Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad*.

10.6 Archivo de la Documentación

La Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados:

- *Expediente generado para cada caso.*

El Mediador archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados:

- *Consentimiento Informado II del trabajador.*

10.7 Registros

- *Consentimiento Informado II del trabajador.*
- *Expediente de la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales generado para cada caso.*

11. Anexos

- **Anexo I:** Diagrama de Flujo de actuación ante una presunta situación de Acoso Psicológico.
- **Anexo II:** *Consentimiento Informado I* del trabajador afectado para el Acoso Psicológico (Mobbing).
- **Anexo III:** Diagrama de Flujo de actuación ante una presunta situación de Acoso Sexual o por razón de Sexo.
- **Anexo IV:** *Consentimiento Informado II* del trabajador afectado para el Acoso Sexual o por razón de Sexo.



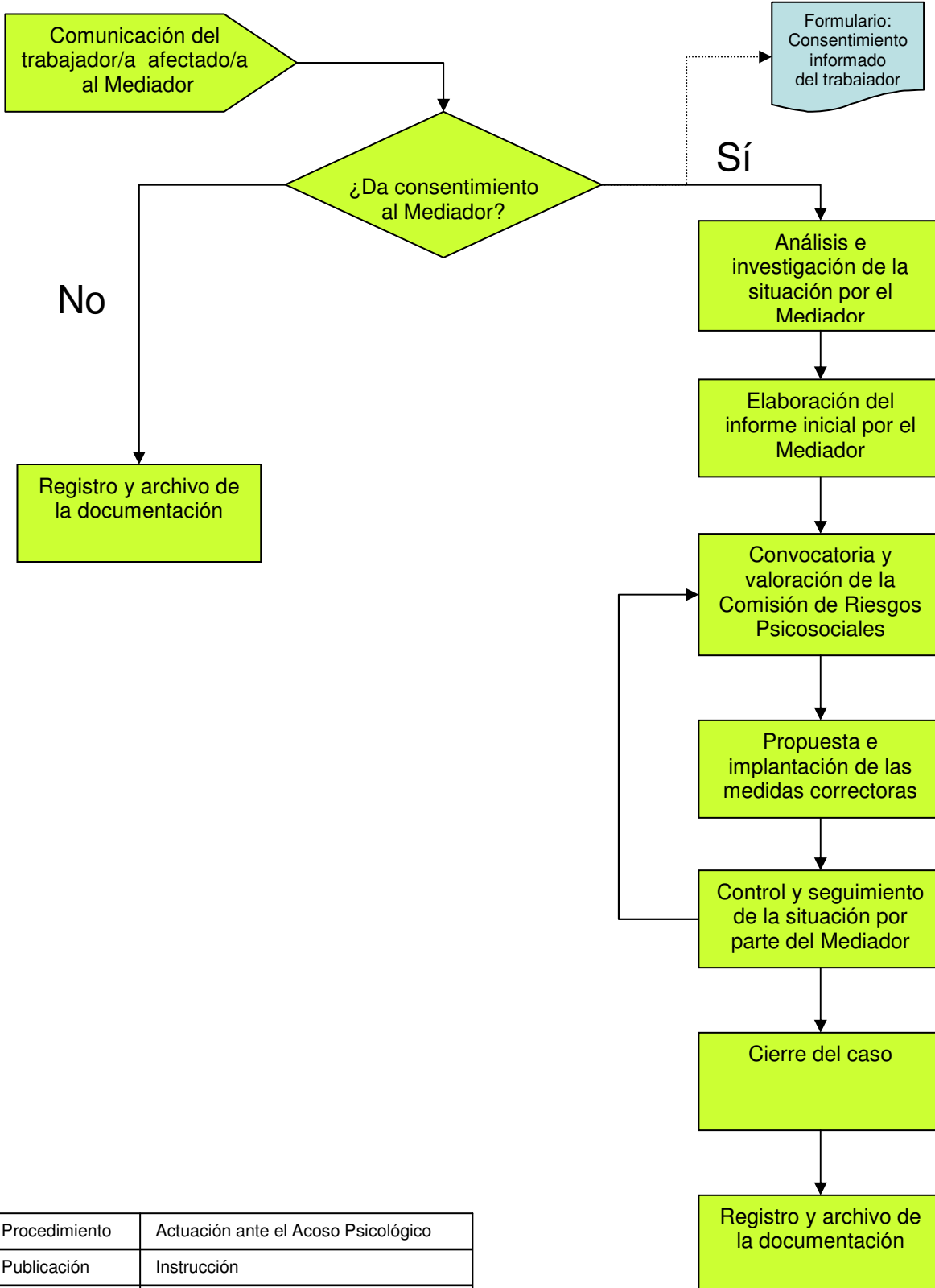
Procedimientos de Actuación y Prevención del
Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo



Anexo I

Diagrama de Flujo Acoso Psicológico (Mobbing)

Diagrama de Flujo Acoso Psicológico (Mobbing)



Procedimiento	Actuación ante el Acoso Psicológico
Publicación	Instrucción
Fecha	2 de junio de 2010
Versión	1



Procedimientos de Actuación y Prevención del
Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo



Anexo II

Consentimiento Informado I del trabajador Acoso Psicológico (Mobbing)



Procedimientos de Actuación y Prevención del
Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo



**Consentimiento Informado I
Acoso Psicológico (Mobbing)**

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad,
con nº de empleado _____, (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra
parte Don/Doña _____ adelante EL MEDIADOR) en calidad de
Mediador designado por la Sociedad de Prevención de Asepeyo, S.L.U.

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de acuerdo con el Procedimiento de actuación y prevención ante el Acoso Psicológico en el trabajo en la Sociedad de Prevención de Asepeyo, EL TRABAJADOR:

Consiente

No consiente

para que EL MEDIADOR realice las actuaciones necesarias para estudiar e investigar la situación comunicada, incluyéndose las entrevistas y reuniones que considere oportuno y emita un informe que será presentado a la Comisión de Riesgos Psicosociales.

La actuación del Mediador y la de la Comisión de Riesgos Psicosociales, quedarán sujetas a la firma de un compromiso de confidencialidad sobre cualquier dato personal referente al trabajador.

En _____ a ____ de 201_.

Fdo. _____



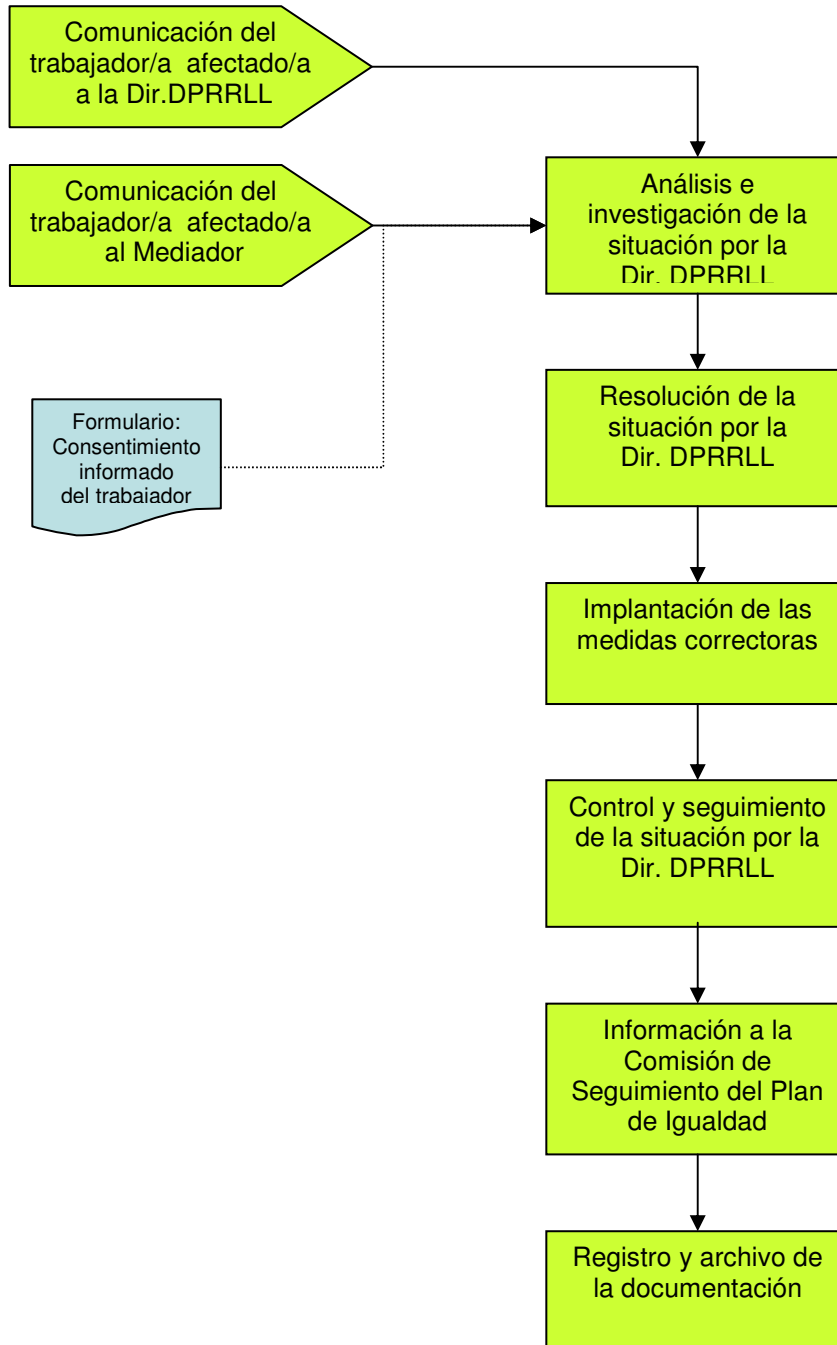
Procedimientos de Actuación y Prevención del
Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo



Anexo III

Diagrama de Flujo
Acoso Sexual o por razón de Sexo

Diagrama de Flujo Acoso Sexual o por razón de Sexo



Procedimiento	Actuación ante el acoso Sexual o por razón de Sexo.
Publicación	Instrucción
Fecha	2 de junio de 2010
Versión	1



Procedimientos de Actuación y Prevención del
Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo



Anexo IV

Consentimiento Informado II del trabajador Acoso Sexual o por razón de Sexo



Consentimiento Informado II **Acoso Sexual o por razón de Sexo**

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad,
con nº de empleado _____, (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra
parte Don/Doña _____ adelante EL MEDIADOR) en calidad de
Mediador designado por la Sociedad de Prevención de Asepeyo, S.L.U.

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de acuerdo con el Procedimiento de actuación y prevención ante el Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo en la Sociedad de Prevención de Asepeyo, EL TRABAJADOR:

Consiente

No consiente

para que EL MEDIADOR realice una función de acompañamiento en la tramitación del caso ante la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales.

La actuación del Mediador y la de la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales, quedarán sujetas a la firma de un compromiso de confidencialidad sobre cualquier dato personal referente al trabajador.

En _____ a ____ de 201_.

Fdo. _____