PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL AMBIENTE LABORAL

versión 1, junio de 2025

SENIOR ASISTENCIA INTEGRAL SL
D/DÑA: DIEGO ORTEGA MESA
Cargo: ADMINISTRADOR ÚNICO

Fdo.: Diego Ortega Mesa

INDICE

1. OBJETIVO Y ALCANCE.....4
1.1 OBJETO..... 4
1.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
1.3 NORMATIVA 4
1.4. DEFINICIONES 8
2. DESARROLLO 13
3. ARCHIVO 27
4. NOMBRAMIENTO.....27
MODELO DE ACTA DE REUNIÓN DE COMISIÓN DE IGUALDAD..... 28
MODELO DE ACTA DE COMUNICADO DE PROTOCOLO 29

1. OBJETIVO Y ALCANCE

1.1 OBJETO

El objetivo del presente documento, elaborado por la empresa SENIOR ASISTENCIA INTEGRAL SL, es promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

1.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará en el conjunto de la empresa y afecta al conjunto de los centros de trabajo y al conjunto de la plantilla.

1.3 NORMATIVA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

El Estatuto de los Trabajadores;

En el artículo 4.2: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

1. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
2. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
3. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

En el artículo 17.1: "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales les del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español."
En el Artículo 55.5: "Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

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.

Y, en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo."

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso

sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.
4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

1.4 DEFINICIONES

ACOSO MORAL

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.

Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.

Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

TIPOS DE ACOSO MORAL

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO MORAL DESCENDENTE

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO MORAL ASCENDENTE

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

ACOSO SEXUAL

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo".

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

DE CARÁCTER AMBIENTAL

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.

DE INTERCAMBIO

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 se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

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 o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

ACOSO SEXISTA

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando

las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

d) impartir órdenes vejatorias;

e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;

g) la agresión física.

REFERENCIAS LEGALES

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior modificación establecida en el R.D. 54/2003.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deroga el 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.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

2. DESARROLLO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos el acoso en la empresa SENIOR ASISTENCIA INTEGRAL SL incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso moral, sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia.

CÓDIGO DE CONDUCTA
LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y RESPETUOSO

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados.

La empresa respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos o responsable inmediato.

Acoso y Respeto en el lugar de trabajo

La Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso de cualquier tipo.

Así, se entiende por ACOSO SEXUAL toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o beneficio en el trabajo a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará asimismo como acto discriminatorio por razón de sexo.

A título de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- Insinuaciones y comentarios humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios.

Se entiende por ACOSO MORAL en el trabajo la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

A título de ejemplo, constituyen acoso moral en el trabajo las siguientes conductas:

- Atentados contra la dignidad de la persona.
- Críticas y reproches continuos e injustificados por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.
- Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.
- Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo.

En todo caso, se respetará la privacidad del trabajador/a en esta cuestión en todo momento.

Acción 1. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

- Descripción: Inclusión dentro de los principios de la Empresa, del compromiso de luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Realización de un protocolo al respecto.
- Motivos de la implantación: Concienciar desde el inicio a todos los trabajadores, de que las situaciones de acoso no son toleradas por la Empresa. Informar de la actuación a llevar a cabo en estos casos.
- Objetivos: El principal objetivo es eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.
- Personal Responsable: Dirección de Empresa. Recursos Humanos.
- Personal al que va dirigida la acción: Todos los trabajadores de la Empresa.
- Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Protocolo de actuación.
- Mecanismos de seguimiento y evaluación: Comunicados internos y folletos informativos. Protocolo de actuación.

Acción 2. Introducir la figura del Encargado de las actuaciones en materia de Prevención de Acoso Laboral y Sexual

- Descripción: Crear una figura específica dedicada al control del cumplimiento de los principios de prevención de acoso.
- Motivos de la implantación: Garantizar el cumplimiento de los objetivos proyectados en materia de protección y no discriminación.

- Objetivo: Se pretende garantizar que los principios generales sean real y efectivamente aplicados en la Empresa, acogiéndose asimismo, las posibles quejas por parte de los trabajadores al respecto, lo que permitiría corregir posibles disfunciones.
- Personal Responsable: Dirección de Empresa. Recursos Humanos. Responsable de Acoso Laboral y Sexual.
- Personal al que va dirigida la acción: Todos los trabajadores de la Empresa.
- Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Acta de nombramiento. Compromiso de la Empresa con la Prevención de Acoso.

Acción 3. Compromiso de protección integral contra la violencia de género

- Descripción: La Empresa se compromete a difundir, aplicar y facilitar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.

  En particular: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, darán lugar a la situación legal desempleo.
- Medidas:
  - En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, se disfrutarán de los días de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio.
  - No computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
  - Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
  - Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo (meses) con reserva de puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o, la continuidad en el nuevo.
  - Licencias retribuidas al 100% por el tiempo, una vez se tenga la confirmación oficial de situación de Violencia de Género, necesaria para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo se derecho a la protección o a la asistencia sanitaria psicológica y jurídica tanto de la víctima como de sus hijos/as.

AMBITO

El presente Protocolo se aplicará a toda la plantilla laboral, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la empresa SENIOR ASISTENCIA INTEGRAL SL, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, en caso de ser solicitado.

En la medida en que la empresa no tenga en un supuesto determinado, capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

PROCEDIMIENTO DE GARANTIA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una

queja escrita o verbal relativa a acoso moral, sexual o sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso moral, sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

Será competente para la recepción de denuncias aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, según sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella, será así mismo, el Encargado de las Actuaciones en materia de prevención de Acoso laboral y sexual.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las

responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

En el plazo de siete días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se valorará la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal.

PROCEDIMIENTO FORMAL

INICIO DEL PROCESO

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Se sugiere que la denuncia contenga los siguientes detalles para disponer de mayor cantidad posible de información:

- Personas implicadas

- Tipo de conducta

- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas

- Posibles testigos

- Identificación de la posible víctima del acoso

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

PROCEDIMIENTO.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

El objetivo principal de las entrevistas es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, en qué fase se encuentra, etc.

- Quien o quienes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe

- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros/as

- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona

- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los antecedentes del caso, resumen de hechos, las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en el apartado de Sanciones.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el

objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;

b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

c) contacto físico innecesario, rozamientos;

d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;

e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

h) la impartición de órdenes vejatorias;

i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;

k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

b) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;

b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

TIPIFICACIÓN DE SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves:

Reubicación, si es posible, de uno a tres meses. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; despido; Reubicación, si es posible, de tres meses a un año.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de

tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

POLITICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y mediante su publicación en los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

POLITICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

INFORMACIÓN A LAS VICTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma para garantizar su adecuada protección y recuperación.

En el caso de Acoso a la mujer se puede solicitar información en:

Teléfono de la Mujer en Castilla y León 012 (24 horas)

informacion.mujer@jcyl.es

3. ARCHIVO

Se archivará la copia para tenerla a disposición de la Autoridad Laboral o representantes de los trabajadores.

4. NOMBRAMIENTO

La empresa ha definido en la figura de Dña. CLARA FILOMENA HUSILLOS OLMEDO como la persona competente para la recepción de denuncias, pasando a denominarse ASESORA CONFIDENCIAL.

Se la puede contactar por los siguientes medios:

- en persona o por correo ordinario: C/ Perú, 15 3ºB 47004 Valladolid
- por correo electrónico en el email info@iberforovalladolid.eu
- por teléfono: 983.340.811

MODELO ACTA DE REUNIÓN DE COMISIÓN

Tras reunión de la Comisión se ha nombrado como competente para la recepción de denuncias a:

D./Dña. XXXXXXXXXXXXXXXXXXX

que pasa a denominarse Asesoría Confidencial, según sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso.

Contacto Asesoría Confidencial	
Nombre:	
Dirección:	
Tfno.	
email:	

Para que así conste a efectos oportunos,

Representante Asesoría Confidencial	Nombre: Firma: Fecha:
Dirección/ Responsable Administración/ Responsable RRHH	Nombre: Firma: Fecha:
Delegados prevención	Nombre: Firma: Fecha:

MODELO ACTA DE COMUNICADO DE PROTOCOLO

Datos del trabajador/a:	
Nombre	
Apellidos	
DNI	
Puesto:	

Declaro que he leído y comprendo el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL AMBIENTE LABORAL, y acepto someterme a todos sus requisitos. Entendiendo que el cumplimiento del PROTOCOLO es una condición del empleo con esta empresa, o de mi permanencia en su propiedad si no soy un empleado. Entiendo que se tomará una acción disciplinaria si encuentran que violo el PROTOCOLO.

Firmado por:
Fecha: