

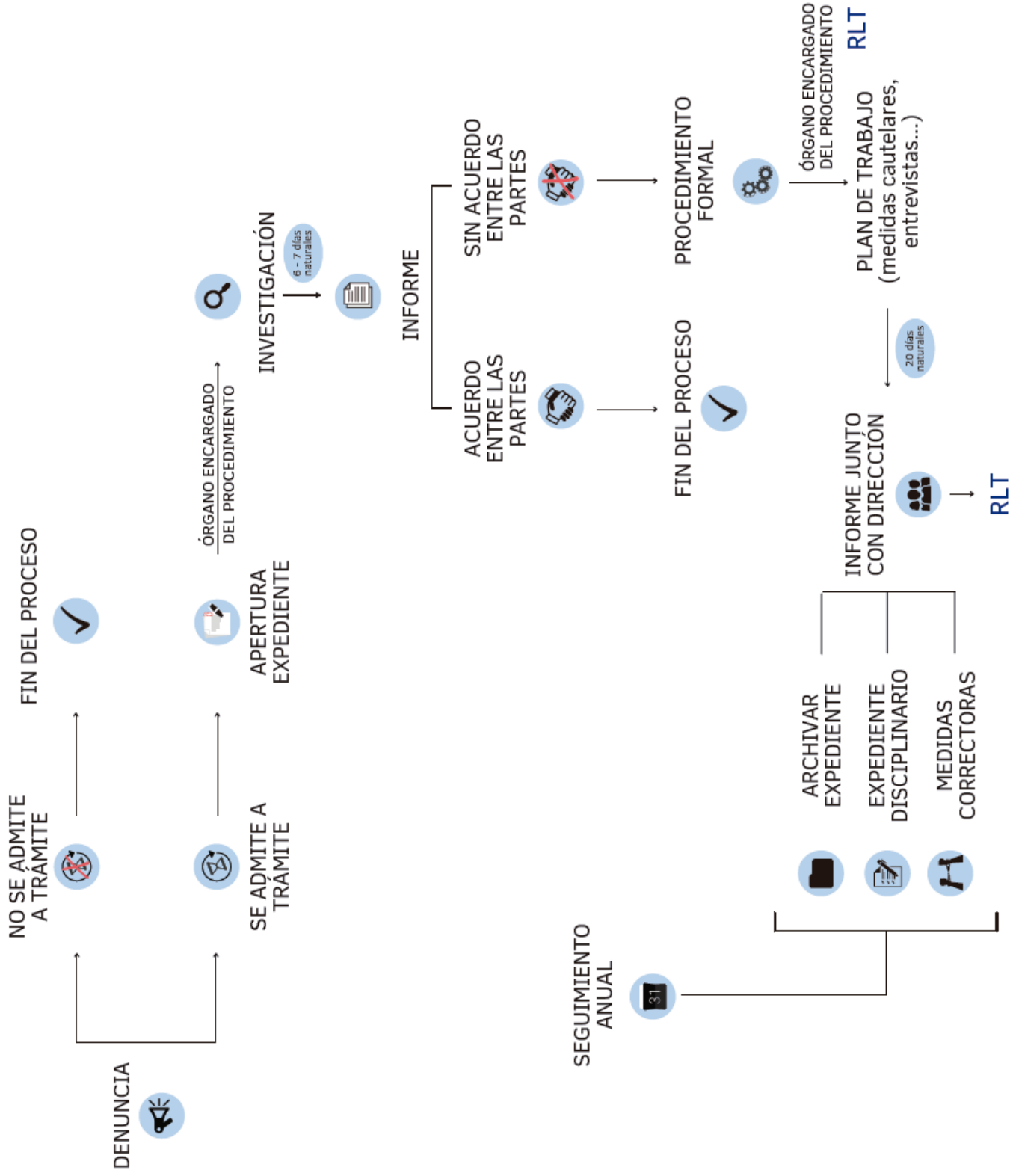
# PROTOCOLO DE ACOSO

EN EL ENTORNO LABORAL



SERVICIOS  
DIGITALES

**GUIA PARA EL  
PROTOCOLO DE  
ACOSO EN EL  
ENTORNO  
LABORAL**



## GUÍA PARA EL PROTOCOLO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

### 1) CONTENIDO MATERIAL RECIBIDO

En el material que habéis recibido encontraréis:

- Certificado de implantación del protocolo de acoso en vuestra empresa
- Protocolo de acoso en el entorno laboral
- Anexos

### 2) INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN

En las últimas décadas, se han producido importantes avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Cada vez es mayor la conciencia y sensibilización de trabajadores/as y empresas respecto a la prevención y erradicación del acoso en el entorno laboral.

Es en este contexto donde nace **La Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo en su Artículo 48.1. y 48.2 la **obligatoriedad** de elaborar e implantar en todas las empresas un **protocolo de acoso**.

### 3) CONTENIDO DEL PROTOCOLO

Los aspectos más relevantes del protocolo de acoso en el entorno laboral son:

a) **Declaración de principios**, donde la Dirección de la empresa se compromete a poner los medios necesarios, para garantizar un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas.

Este compromiso se hace efectivo a través del **Anexo IV**, que deberá ser firmado por la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en caso de haberla.

b) Una **clasificación de los diferentes tipos de acoso** que pueden darse en la organización, y un decálogo de buenas prácticas.

c) Una **serie de medidas preventivas**, tales como la difusión del protocolo, formación sobre acoso a la plantilla, o la elaboración de material informativo.

d) **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

Nos vamos a centrar en este proceso, ya que **es fundamental que todos los miembros de la organización conozcan** los pasos a seguir en caso de que se produzca algún caso de acoso laboral en la organización.

**Es responsabilidad de la empresa poner en conocimiento de toda la plantilla la existencia de este protocolo.**

Esta comunicación se hace efectiva mediante el **Anexo V**, que se deberá entregar a todos los trabajadores/as. Éstos deberán devolverlo firmado a la persona o personas que se encarguen de gestionar todo el proceso.

El primer paso, ya realizado, es **establecer quien o quienes serán las personas responsables de tramitar las denuncias e investigaciones**. Puede ser la Dirección de la empresa, el Dpto. de RRHH, una persona o grupo de personas...

En el caso de empresas que cuenten con representación legal de la plantilla, puede ser positivo para la organización que ésta forme parte del órgano encargado de llevar a trámite el procedimiento de denuncia.

**El proceso se inicia** cuando una persona que considera que está siendo objeto de acoso en la empresa, presenta una **denuncia por escrito**.

Una vez interpuesta la denuncia, conforme al **Anexo I**, será **presentada a la Dirección de la Empresa** quien, tras un primer análisis, deberá **decidir si admitirla o no a trámite**.

- La **no admisión** de la denuncia supone el **fin del proceso**.
- Por el contrario, la **admisión de la denuncia** supone la **apertura de un expediente** informativo encaminado a la averiguación de los hechos.

**El órgano encargado del procedimiento** (previamente determinado) será quien lleve a cabo una investigación.

Los integrantes de este órgano deberán cumplimentar el **Anexo II**, con el fin de mantener la confidencialidad en todo el proceso.

Primero se intentará resolver el conflicto a través de un **PROCEDIMIENTO INFORMAL**, a través de la mediación, ya que es el medio más ágil y, en un plazo de **6-7 días naturales** deberá **emitir un informe** en el que figure si:

1. Hay **acuerdo entre las partes**, lo que supone el fin del proceso.
2. **No hay acuerdo entre las partes**, lo que conlleva al **PROCEDIMIENTO FORMAL**.

Este procedimiento formal es una actuación complementaria al informal y el órgano encargado del procedimiento definirá un plan de trabajo y realizará entrevistas a las personas que considere, con el fin de llegar a una determinación sobre el caso de acoso.

Todas las personas que participen en estas entrevistas deberán cumplimentar el **Anexo III**, en el que dan su consentimiento de participación.

Finalmente, en un **plazo de 20 días naturales** el órgano encargado del proceso elaborará **un informe con las conclusiones y deberá negociar las medidas a adoptar con la Dirección** de la empresa y la representación legal de la plantilla, en caso de haberla.

Estas medidas podrán ser:

- a) Imposición de **sanciones de carácter disciplinario** establecidas en el Convenio Colectivo.
- b) **Medidas correctoras**
- c) Cualquier otra que se considere conveniente

#### 4) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Es muy recomendable hacer un **seguimiento** de los casos de acoso **al menos una vez al año**, para evaluar la aplicación del protocolo, las medidas adoptadas y la posibilidad de adoptar otras nuevas con el fin de prevenir estas conductas.

Este seguimiento lo realizará el órgano que se haya determinado como encargado de gestionar los procesos de denuncias.

## 5) GARANTÍAS DURANTE EL PROCESO DE DENUNCIA

En todo el procedimiento se garantiza:

- **Confidencialidad:** todo el procedimiento será confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- **Derecho a la información:** las partes directamente implicadas en el proceso deberán ser informadas de las actuaciones que se lleven a cabo.
- **Imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas:** es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla en los órganos que se encarguen de tramitar denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

Las partes intervinientes en el proceso deberán además ser informadas de que pueden contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

**CENVAL S.L.**



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>2. OBJETO.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>5</b>
<b>4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....</b>	<b>5</b>
<b>5. CONTENIDO .....</b>	<b>8</b>
<b>5.1. ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>8</b>
<b>5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>10</b>
<b>5.3. ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL .....</b>	<b>12</b>
<b>5.4. MEDIDAS PREVENTIVAS .....</b>	<b>13</b>
<b>5.5. MEDIDAS CAUTELARES.....</b>	<b>14</b>
<b>6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>6.1 INICIO .....</b>	<b>15</b>
<b>6.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL .....</b>	<b>17</b>
<b>6.3 PROCEDIMIENTO FORMAL.....</b>	<b>19</b>
<b>6.4 CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESA .....</b>	<b>24</b>
<b>6.5 RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD.....</b>	<b>24</b>
<b>6.6 PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.....</b>	<b>25</b>
<b>6.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>25</b>
<b>6.8 PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO .....</b>	<b>25</b>
<b>7. FORMATOS Y REGISTROS .....</b>	<b>26</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Es en este contexto donde se produce el compromiso de CENVAL S.L. de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, por lo que se ha elaborado un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, incluyendo los que se producen en el ámbito digital.

El contenido de este documento responde a la necesidad de que todo empleado reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros estableciendo un procedimiento de actuación cuya finalidad es determinar la naturaleza de ese problema.

Hay que tener presente que el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional del acosado que sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario que puede causar daños en la salud del trabajador/a que en ocasiones resultan difícilmente reparables.

Por ello, se ha desarrollado el presente protocolo con sus distintas fases que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

Se han introducido en cada una de las fases plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos que, por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de los trabajadores/as.

Asimismo, en todo el procedimiento se han seguido las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, entendiendo que el acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones.

Todo ello, sin obviar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del trabajo, si bien en este último caso se ha tenido en cuenta el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el que se establece la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso en el entorno laboral, incluidos los cometidos en el ámbito digital y negociar las medidas que se adopten con la representación legal de los trabajadores.

## **2. OBJETO**

El protocolo sobre el acoso de los centros de trabajo de CENVAL S.L. trata de prevenir, así como actuar ante cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Con este protocolo se pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas.
  
- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la organización.

### **3. ALCANCE**

El presente Protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa, y será aplicable a toda la plantilla de CENVAL S.L., incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

### **4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan a mantener un entorno libre de cualquier acoso o forma de violencia, siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 sobre medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, incluido el cometido en el ámbito digital.

- Por su parte, la dirección de CENVAL S.L. se compromete a poner los medios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, y hace este compromiso efectivo a través del Anexo IV.

LA EMPRESA CONSIDERA:

- Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.
- Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona

acosadora en la situación denunciada.

- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias en caso de que el hecho prohibido se produjera.

LA EMPRESA INSTA:

- A todos los miembros de la organización a observar el presente código de conducta, a aplicar estos principios, emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, utilizando este Protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

- Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira, implicando así la prevención de conductas susceptibles de acoso.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se



presenten.

- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

## **5. CONTENIDO**

### **5.1. ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual es 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

#### 5.1.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

##### **Conductas verbales**

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador, formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas., difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo, comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual., invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### **Conductas no verbales**

Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

### **Conductas de carácter físico**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

## **5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

El acoso por razón de sexo es 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). Se incluye dentro de esa definición el que se produce dentro del ámbito digital.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres). A continuación, se citan a modo de ejemplo algunas situaciones de este tipo de acoso:

Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

#### 5.2.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso.

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre; bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que

tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo; uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo; asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

### **5.3. ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL**

El acoso psicológico, también conocido como “mobbing”, acoso moral, acoso laboral, entre otros, hace referencia a todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y en la mayoría de los casos para la organización misma.

Es importante no confundir las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. Las primeras son situaciones de desacuerdo que pueden producirse en el trabajo como consecuencia de choques, discusiones

y conflictos eventuales. En cambio, el acoso psicológico supone un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

#### 5.3.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación
- Atentados contra la dignidad de la persona
- Degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo
- Violencia verbal

Tanto el acoso sexual, por razón de sexo o el acoso moral pueden producirse por parte de un superior/a hacia su subordinado/a (acoso descendente), o por parte de un subordinado/a un superior/a (acoso ascendente); también entre compañeros/as e incluso por parte de terceros/as (acoso horizontal).

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o hacia un grupo.

#### **5.4. MEDIDAS PREVENTIVAS**

- ✓ **Compromiso:** la Dirección de la Empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de CENVAL S.L. , con el objetivo de que todos los miembros de la misma se conciencien y se

responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización, poniendo este compromiso de manifiesto en el Anexo IV.

- ✓ **Comunicación:** como primera medida de difusión, nieves Huertas Cuesta pondrá este Protocolo en conocimiento de toda su plantilla a través del Anexo V (documento justificativo de comunicación del Protocolo de actuación a trabajadores/as contratados/as).
- ✓ **Formación:** se impartirá formación específica en esta materia a aquellas personas que puedan actuar como instructoras del procedimiento; se podrán promover también jornadas y charlas específicas en la materia, elaborar material informativo, así como realizar cualquier acción para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

### **5.5. MEDIDAS CAUTELARES**

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

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.

## **6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **6.1 INICIO**

En caso de que un miembro de la Organización considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior apartado 5 de este Protocolo, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización de este Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima o por quien tenga conocimiento de su existencia dirigida a la Dirección de CENVAL S.L., quien, tras un primer análisis, deberá decidir si admitir o no a trámite la denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente



Protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- Los datos de identificación de la persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Si la denuncia, conforme al Anexo I, no es admitida a trámite el proceso se da por terminado.

Por el contrario, si la denuncia es admitida a trámite dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Será necesario constituir una Comisión de Investigación, compuesta por nieves Huertas Cuesta, que será quien se encargue de llevar a cabo todo el proceso de denuncias, desde la investigación hasta la propuesta de medidas y soluciones para poner fin al conflicto.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por nieves Huertas Cuesta para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

## **6.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL**

Como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma.

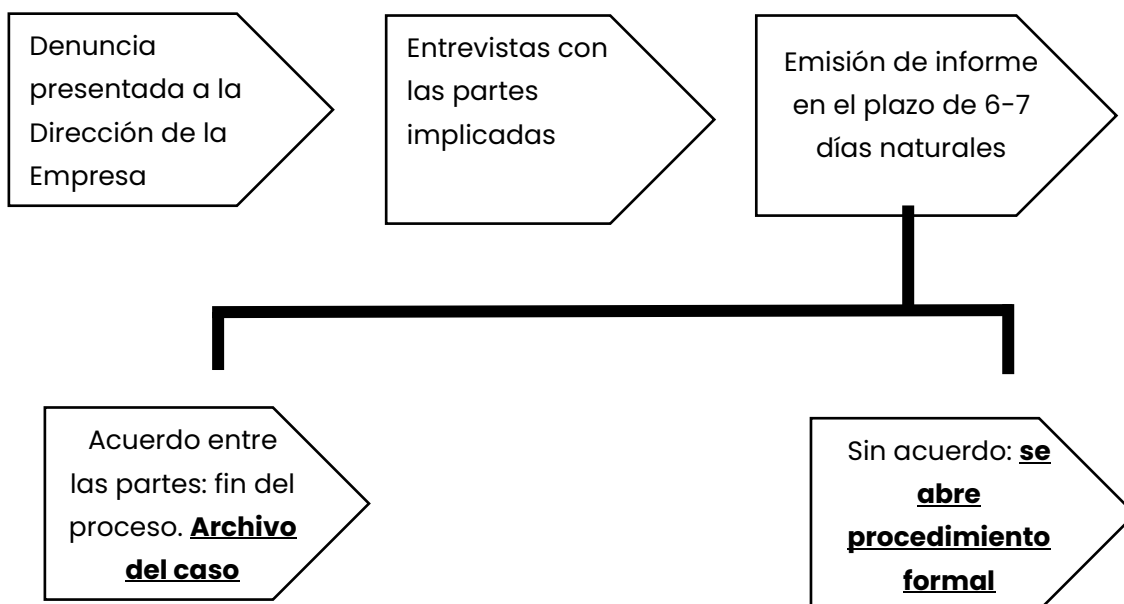
Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a denunciante así lo prefiere, por el/la trabajador/a de la Empresa que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas y sólo podrá tener acceso nieves Huertas Cuesta, excepto en el caso de que deba ser utilizado por la Empresa en un procedimiento judicial y/o administrativo.

Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 6 o 7 días naturales, a la finalización de los cuales nieves Huertas Cuesta redactará un informe con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

- Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.
- Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.



### 6.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento supone una actuación complementaria al procedimiento informal y se iniciará cuando:

- No se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- La mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Se garantizará la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, el derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea

estrictamente necesario para su esclarecimiento.

nieves Huertas Cuesta establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.
- Llevará a cabo las entrevistas y recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito, conforme a los Anexos II y III, para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
- Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las

actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder de la Dirección.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.

nieves Huertas Cuesta informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

Finalmente, nieves Huertas Cuesta junto con la Dirección de la empresa, redactará un informe en el plazo de 20 días naturales, en el que se propondrán las medidas a adoptar y adoptará las que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona o personas acosadoras, la Dirección de la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona o personas agresoras y la víctima o las víctimas no convivan en el mismo ámbito laboral, dando la prioridad a la/s víctima/s sobre un posible cambio voluntario de puesto de trabajo, que en ningún caso

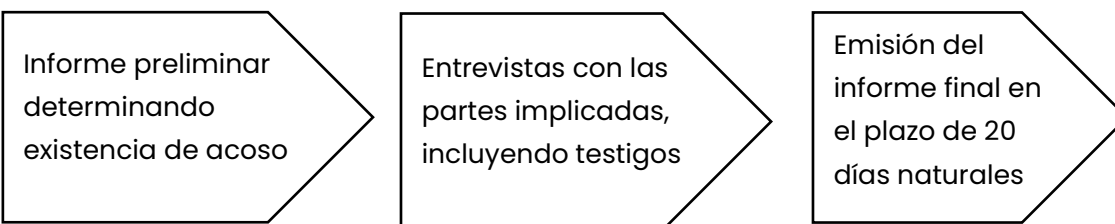
podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales; además, la Dirección de la empresa proporcionará ayuda psicológica o médica a las personas afectadas si fuera necesario.

- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento de la denuncia, la Dirección de la empresa valorará a petición de las partes afectadas el posible traslado de las/s persona/s denunciante/s o denunciado/s sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, sino que se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolorosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.





#### **6.4 CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESA**

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores de CENVAL S.L. y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

#### **6.5 RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD**

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad

y el derecho a la intimidad de los afectados.

### **6.6 PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo, y demás normativa concordante y de desarrollo.

### **6.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

nieves Huertas Cuesta llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas. Llevará un registro de número de denuncias, tipo, resolución, y valoración de la misma, preservando siempre la intimidad de las personas afectadas.

### **6.8 PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca nieves Huertas Cuesta.

## **7. FORMATOS Y REGISTROS**

Anexo I: Ficha tipo de recogida de denuncia

Anexo II: Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico o moral

Anexo III: Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación del protocolo de acoso en el entorno laboral

Anexo IV: Declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa

Anexo V: Documento justificativo de comunicación del protocolo de actuación a trabajadores/as



# ANEXOS

- **Anexo I:** Ficha de recogida de denuncia
- **Anexo II:** Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias.
- **Anexo III:** Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación del protocolo de acoso en el entorno laboral
- **Anexo IV:** Declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa
- **Anexo V:** Documento justificativo de comunicación del protocolo de actuación a trabajadores/as