

## INSTRUCCIÓN TÉCNICA:

IT-03-05

## PROTOCOLO DE ACOSO

Elaborado por:	Revisado por :	Aprobado por:
		
<b>RESPONSABLE DE RRHH</b>	<b>RESPONSABLE DE CALIDAD</b>	<b>DIRECTOR GENERAL</b>

### HISTORIAL DEL DOCUMENTO

Fecha	Revisión	Descripción / modificaciones
Nov. 2021	00	Emisión inicial
Mayo 2022	01	Reformulación por parte de la empresa asesora en el área

## ÍNDICE

1.	COMPROMISO DE ASPRONA BIERZO PREVENIR Y NO TOLERAR EL ACOSO .....	3
2.	OBJETO .....	5
3.	AMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	6
5.	DEFINICIÓN DE ACOSO .....	7
6.	CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO .....	8
7.	PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN .....	12
7.1.	INSTRUCCIÓN .....	14
7.2.	COMITÉ TÉCNICO .....	14
7.3.	CAUCE DE DENUNCIAS .....	15
7.4.	PROCEDIMIENTO INFORMAL .....	15
7.5.	PROCEDIMIENTO FORMAL .....	16
7.6.	REVISIÓN Y SEGUIMIENTO .....	19
7.7.	OTRAS VÍAS DE RESOLUCIÓN. VÍAS EXTERNAS. ....	19
8.	MEDIDAS CAUTELARES Y DE PREVENCIÓN .....	20
9.	RÉGIMEN SANCIONADOR .....	21
10.	PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR .....	22
	ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO .....	24
	ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD .....	25
	ANEXO III: MODELO NOMBRAMIENTO COMITÉ .....	26
	ANEXO IV: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD .....	27
	ANEXO V: CARTA DE SANCIÓN POR ACOSO .....	28

## **1. COMPROMISO DE ASPRONA BIERZO PREVENIR Y NO TOLERAR EL ACOSO**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios y empresarias, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Nuestro Código Ético destaca el compromiso de la empresa con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad, la dignidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de esta organización y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios la empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

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

El acoso, ya sea sexual o por razón de sexo, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables.

ASPRONA BIERZO se compromete a usar toda su autoridad para garantizar que toda su plantilla disfrute de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la misma y la representación de sus trabajadores y trabajadoras, acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Con el presente protocolo, ASPRONA BIERZO manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ASPRONA BIERZO quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ASPRONA BIERZO asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ASPRONA BIERZO. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, ASPRONA BIERZO al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Firma empresa:

## **2. OBJETO**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

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

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

## **3. AMBITO DE APLICACIÓN**

El Protocolo será aplicable a la totalidad del personal de la empresa:

- Todos los trabajadores/as de ASPRONA BIERZO con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.
- Al personal que pertenezca a empresas contratadas por ASPRONA BIERZO siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa, bien por tratarse de personal al servicio de otras empresas que mantienen con ésta una relación mercantil (proveedores, empresas de suministros, contratadas, subcontratadas, conciertos, concesiones, etc.) o cuando los comportamientos sean causados por familiares de personas usuarias de la Organización y, por lo tanto, ASPRONA BIERZO no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse. Asimismo, actuará en relación con los familiares, a los cuales se les requerirá para que cesen en dichas conductas, adoptando, en su caso, las decisiones correspondientes.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

#### **4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

ASPRONA BIERZO en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así ASPRONA BIERZO se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

- Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:
  1. Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
  2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
  3. Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
- El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso» implica el desarrollo de las siguientes medidas:
  1. Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  2. Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
  3. Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
  4. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## 5. DEFINICIÓN DE ACOSO

### 5.1 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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

## 5.2 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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

## 5.3 DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

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).

## 6. CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### 6.1 TIPOLOGÍA ACOSO SEXUAL

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

#### 1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- 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 o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- 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.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio, de las imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera/o de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.

### 2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### 3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales
- Las agresiones sexuales, violación y/o abusos sexuales

## 6.2 TIPOLOGÍA ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

### 1. 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.

- Utilización de humor sexista.
- Ridicularizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

## 2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De igual forma, se recogen para ambas tipologías las siguientes situaciones:

### 1. Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultación, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **7. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN**

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso, bien sea sexual o por razón de sexo, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia (conforme al modelo adjunto en el Anexo I del presente documento) comunicándolo de manera inmediata a la persona o personas designadas por la Dirección a tal efecto o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

La dirección de ASPRONA BIERZO garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito (conforme al modelo adjunto en el Anexo I del presente documento).

Los trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o puestos directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o que puedan afectar a sus equipos.

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

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

### **PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO**

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones del Comité designado para estos casos se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.

- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán estar acompañadas en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores/as.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad. Todas las comunicaciones a los miembros del Comité técnico se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias
- Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.
- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

#### NORMAS COMUNES DE DESARROLLO

1. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
2. Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso (ANEXO II)
3. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
4. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
5. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
6. Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”.
7. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
8. Resumir en orden cronológico el relato.

9. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
10. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

## **RECUSACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ**

Las personas que integran el Comité designado por la Dirección de la empresa deberán sustituirse en los siguientes supuestos:

- En caso de vacante, ausencia, enfermedad o cualquier otra causa legal, que impida el inicio y/o desarrollo normal de las actuaciones.
- Si hay sospechas de que alguna de las personas estuviera implicada en el caso de acoso.

Para tal designación se hará uso del ANEXO III del presente Protocolo

### **7.1. INSTRUCCIÓN**

Actuará como instructor/a en este procedimiento la persona o personas designadas por Dirección, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

### **7.2. COMITÉ TÉCNICO**

Se designará un Comité técnico para la investigación de las supuestas situaciones de acoso, formado por miembros elegidos de entre la plantilla que reúnen los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad.

Podrá incorporarse al citado Comité un asesor técnico externo.

### **7.3. CAUCE DE DENUNCIAS**

La empresa dispone de dos canales a los que remitir las denuncias de las posibles situaciones de acoso y que pone a disposición de toda la plantilla:

[denuncias@aspronabierzo.org](mailto:denuncias@aspronabierzo.org)

[Buzón físico](#)

Ambos canales evitan el acceso a la misma por terceros no autorizados, salvaguardando así la identidad de las personas denunciantes y garantizando la obligación de confidencialidad y respeto a la normativa de protección de datos.

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas de forma diligente, rigurosa y confidencial por el Comité. A todas ellas se les aplicará el Protocolo de manera detallada y basada en los principios rectores del procedimiento.

En cualquier caso, la denuncia puede ser comunicada por una tercera persona en nombre de la víctima.

### **7.4. PROCEDIMIENTO INFORMAL**

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

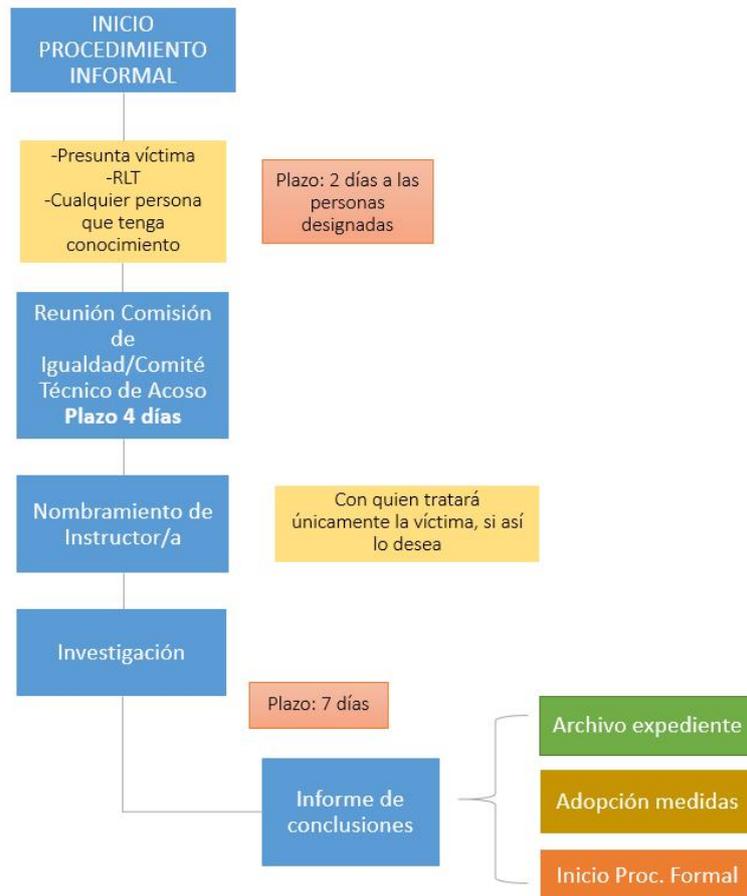
- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2 días a cualquiera de las personas designadas, quien tendrá que fijar una reunión del Comité técnico para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4 días.

En esa reunión se nombrará a una persona del Comité para la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los

resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.



Esquema del procedimiento informal

## 7.5. PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una **denuncia por escrito o como continuación al proceso informal**, que se debe hacer llegar al grupo o comité antes citado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán estar acompañadas en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla, si las hubiera. El trámite de alegaciones será de 5 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno a la persona agresora o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador/a o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los **20 días naturales desde el inicio del expediente**, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

**El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.**

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

El informe contendrá, como mínimo:

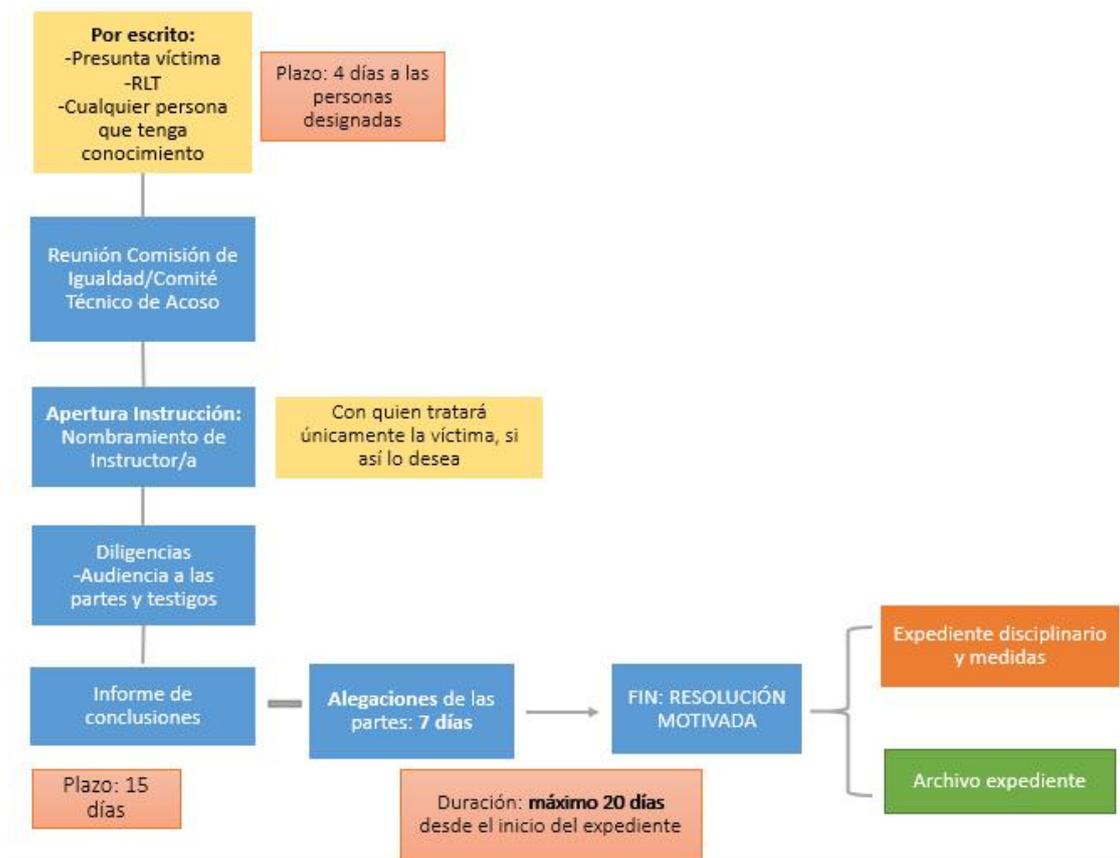
- Relación de componentes del Comité e identificación de las personas afectadas por el proceso.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias.
- Relación de las intervenciones realizadas, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- Propuestas de medidas correctoras, si procede.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

#### Esquema del procedimiento formal

INICIO: **DENUNCIA** (Anexo I)



**CANAL DE DENUNCIAS:**  
denuncias@aspronabierzo.org  
Buzón físico



## 7.6. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Trascurrido **UN MES** desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección de la empresa, el Comité de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores/as que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

## 7.7. OTRAS VÍAS DE RESOLUCIÓN. VÍAS EXTERNAS.

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos. Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona trabajadora afectada, aunque la decisión de formular la denuncia debería ser la última

actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y, por lo tanto, las vías de actuación interna.

Así mismo podrá iniciarse una denuncia, ante la vía judicial correspondiente, de la persona presuntamente acosada y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

La persona presuntamente acosada podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial. A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso.

## **8. MEDIDAS CAUTELARES Y DE PREVENCIÓN**

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

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten (Manual sobre el Acoso y acciones de sensibilización).
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

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

En función de las circunstancias y de la gravedad de los hechos, se valorará adoptar como medidas cautelares las siguientes:

1. Conveniencia de separar a la víctima de la persona agresora, preferentemente del presunto acosador/a o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte:
  - a. Cambios de horario.
  - b. Cambio de puesto de trabajo
2. Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
3. Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
4. Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
5. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa, recogidos en el Código de Ético.

## 9. RÉGIMEN SANCIONADOR

Las faltas laborales de las personas trabajadoras se califican como leves, graves o muy graves. En este sentido, el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores señala que los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y convenio colectivo de aplicación o las recogidas por la propia empresa.

En el caso de esta organización, se tipifica en el artículo 10.2 de nuestro Convenio como falta muy grave el acoso sexual y cualquier tipo de ofensa verbal o física.

Las sanciones que se podrán aplicar son las siguientes:

1. Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a noventa días.
2. Inhabilitación temporal, por un plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles profesionales superiores.
3. El despido disciplinario, en virtud de lo expuesto en el artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá siempre en cuenta el nivel de responsabilidad y categoría profesional de la presunta persona acosadora.

La sanción por faltas muy graves se hará siempre por comunicación escrita, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron (Anexo V). La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa.

Si la sanción a la persona agresora **NO** fuese la extinción del vínculo contractual, la dirección de ASPRONA BIERZO mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

## 10. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de ASPRONA BIERZO

Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

El protocolo podrá ser objeto de modificaciones, en base a propuestas que en su caso efectúe la empresa o los trabajadores. Estas modificaciones se pactarán entre la empresa y los trabajadores (o sus representantes).

A mayores se complementa con los principios y responsabilidades recogidos en el Código de Conducta, que está a disposición de toda la plantilla junto con este Protocolo.

La empresa considera de vital importancia el contenido aquí recogido, por lo que se compromete:

- I. Proporcionar una información y formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- II. Organizar actividades formativas y de sensibilización específicas para colectivos involucradas en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente.
- III. Realizar nuevas campañas de formación y acciones de sensibilización, dirigidas a todas las personas que prestan servicios en la empresa, para la detección y actuación frente a situaciones de acoso que pudieran darse en la organización.

Estas campañas y formaciones serán periódicas y regulares, especialmente con nuevas incorporaciones.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

A/a. COMITÉ TÉCNICO DE ASPRONA BIERZO

SOLICITANTE (marcar con una x lo que proceda)

Persona afectada

Tercera persona

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....

DNI.....Telf.....

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro.....

Departamento.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DATOS PERSONALES DE QUIEN PRESENTA LA DENUNCIA EN CASO DE QUE NO COINCIDA  
CON EL PERSONAL AFECTADO.

Nombre y apellidos.....

DNI.....Telf.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Si. (Especificar)

No

SOLICITUD: Solicito el inicio del Procedimiento de actuación por ACOSO ..... (especificar cuál)

LOCALIDAD Y FECHA.....

FIRMA:

**ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD**

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO" de la empresa ASPRONA BIERZO y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día \_\_\_\_\_ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

**ANEXO III: MODELO NOMBRAMIENTO COMITÉ**

D. °/D.ª \_\_\_\_\_ con DNI\_\_\_\_\_.

He recibido el nombramiento efectuado por ASPRONA BIERZO de conformidad con el acuerdo adoptado en la reunión celebrada dd-mm-aaaa, para formar parte COMITÉ TÉCNICO EN PROCEDIMIENTOS DE ACOSO.

Acepto el cargo de miembro de la misma (o de INSTRUCTOR/A O SUPLENTE) para el que he sido designado/a y para integrar dicho comité.

Me comprometo para ello a realizar las funciones que me han sido asignadas en virtud del contenido del PROTOCOLO DE ACOSO y con la voluntad de prevenir y combatir cualquier clase de acoso en el ámbito de la empresa a través de la prevención, información, sensibilización y formación sobre la materia, bajo el principio de igualdad y no discriminación.

Para que así conste a los efectos oportunos.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

#### ANEXO IV: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por ASPRONA BIERZO para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por ASPRONA BIERZO de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_.

Fdo.: \_\_\_\_\_

## ANEXO V: CARTA DE SANCIÓN POR ACOSO

A (día, mes y año).

ASPRONA BIERZO  
G24274664  
C/ Clara Campoamor, 10  
24404-Ponferrada

(Nombre y apellidos del trabajador)

Muy Señor mío (o Señora mía):

El régimen sancionador, como especificación de una parte del poder de dirección de la empresa a que se refiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, en tanto aspecto universalmente considerado como fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de toda empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos tanto de ésta como de los propios trabajadores.

Esta empresa, en fecha ....., ha entrado en conocimiento de la comisión por Ud. de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria, la cual, si bien podría llegar a la sanción de despido disciplinario, por estar así previsto normativamente, no se ha estimado oportuno en esta ocasión alcanzar tal grado de gravedad dados los antecedentes que de Ud. tenemos, así como a la vista de las circunstancias que rodean la mencionada conducta por Ud. observada.

En efecto, ha quedado acreditado que Ud. ha realizado la siguiente conducta y en las siguientes fechas, constituyendo la misma un incumplimiento contractual culpable:

Con independencia de las posibles repercusiones penales que la conducta por Ud. observada puedan llegar a tener y de las acciones que la persona interesada y/o esta empresa, la cual se las reserva para, en su caso, actuarlas, puedan ejercer en el indicado ámbito, es lo cierto que Ud., el día ....., mantuvo una actitud intolerable desde todos los puntos de vista con D./Dña....., empleado/a de esta empresa, actitud solo calificable de acoso sexual evidente y acreditado.

En concreto, en el tiempo indicado en el párrafo anterior y en los lugares propios de la actividad laboral de esta empresa (si es fuera de ellos, indicarlo así, añadiendo la repercusión que ello tiene sobre la actividad laboral de la empresa, a fin de deslindar lo que son acosos que repercuten intramuros de la empresa de otros), se dirigió Ud. a la persona mencionada en el anterior párrafo.

Dicha conducta evidencia, además de una falta total de respeto y consideración hacia la dignidad de otra persona, las mismas faltas de respeto y consideración para con esta empresa, dentro de la cual crea Ud. o, al menos, lo ha intentado claramente, un ambiente de trabajo desagradable que repercute o puede repercutir, tanto en la normal convivencia de quienes aquí prestamos nuestros servicios, como en la fama de esta empresa, en su economía y en su productividad.

La indicada conducta es constitutiva de un incumplimiento bastante (o grave) y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas siempre por la buena fe, tiene para con esta empresa, de acuerdo con lo que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores citado y establece el artículo del Convenio Colectivo de .....

Vistos, por tanto, la indicada conducta acreditada y sus circunstancias, sus fechas de conocimiento por esta empresa y de comisión y los preceptos mencionados, esta empresa ha tomado la decisión de sancionarle a Ud., por la comisión de una falta leve (o grave o muy grave) , con ....., que, como podrá Ud. comprobar, ni constituye multa de haber, ni minoración de sus tiempos de vacaciones o descansos, medidas prohibidas por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores mencionado; dicha sanción impuesta tendrá efectos a partir del día incluido, fecha a partir de la cual deberá Ud.....

En tanto a esta empresa no le consta que sea Ud. Afiliado/a a un concreto sindicato, no se ha dado audiencia a los representantes de los mismos legalmente acreditados ante ella, al ser innecesario tal trámite, como se infiere de lo dispuesto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores citado.

Rogándole que, a los exclusivos efectos de constancia de la recepción por Ud. de esta comunicación, firme un duplicado de la misma, le saluda atentamente.

La empresa (nombre y apellidos del administrador)

Recibí

D./Dña. (nombre y apellidos del trabajador/a sancionado/a)